

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN,
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET
DAERAH KABUPATEN TEBO**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

JASRIWARNI

NIM. 016752849

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai; 2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial; 3) Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai secara parsial; 4) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 46 orang pegawai yaitu keseluruhan dari populasi pegawai. Sedangkan untuk mengidentifikasi isu-isu diatas, dilakukan survey secara tertulis yang didistribusikan kepada seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tebo. Untuk alat uji instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk menguji hipotesis menggunakan uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F), serta untuk mengetahui besar pengaruh menggunakan analisis Regresi Linear Berganda.

Bahwa hasil peneltian menunjukan Kompetensi dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dimana Hal ini menjelaskan bahwasanya jika pegawai memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan, serta dengan memiliki disiplin yang tinggi, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin dan Kinerja Pegawai



ABSTRACT

The purpose of this study is: 1) To analyze the competence, work discipline, and employee performance; 2) To analyze the effect of competence on employee performance is partially; 3) To analyze the effect of discipline on employee performance is partially; 4) To analyze the effect of competence and discipline together on employee performance.

This study used a population of 46 employees of the overall employee population. As for the issues identified above, a written survey distributed to all employees of the Department of Revenue, Finance and Asset Management District Tebo. For research use test equipment instrument validity and reliability, while to test the hypotheses using partial test (t-test) and a simultaneous test (F-test), as well as to determine the influence of using multiple linear regression analysis.

That the results of the study showed competence and Discipline has resume influence on performance employees. Where This explains behold if the employee has a good competence in accordance with the work performed, as well as to have a high discipline, it will be a positive influence on employee performance improvement at the Department of Revenue, Finance and Asset Management District Tebo.

Keywords: Competence, Discipline and Employee Performance



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Analisis Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tebo” Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 2014

Yang Menyatakan

**METERAI
TEMPEL**
NILAI METERAI 20



266BCACF591879432
ENAM RIBU RUPAH
6000

DJP

(JASRIWARNI)

NIM. 016752849

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Jasriwarni
 NIM : 016752849
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Analisis Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai
 Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset
 Daerah Kabupaten Tebo

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program
 Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : 23 November 2014
 Waktu : 11.00 Wib

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Drs. Moh. Muzammil, MM (.....)

Penguji Ahli : Ancella Anitawati Hemawan, M.B.A., Dr (.....)

Pembimbing I : Dr. Muhammad Syafri, SE., M.Si (.....)

Pembimbing II : Dr. Christiana Fara Dharmastuti, SE., MM (.....)

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan
Dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.

Penyusun TAPM : Jasriwarni

NIM : 016752849

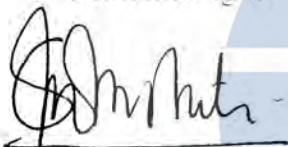
Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal :

Menyetujui:

Pembimbing II.

Pembimbing I.


Dr. Christiana Fara Dharmasturi, SE, MM

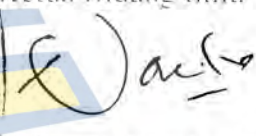

Dr. Muhammad Syafri, SE, M.Si

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Bidang Ilmu


Suciaji, M.Sc, Ph. D
NIP. 19520213 198503 2 001


Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
NIP. 19781111 200501 1 001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Tesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Bapak Dr. Safrie, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing I Tesis dan Ibu Dr. Christiana Fara Dharmasturi, SE, MM selaku dosen pembimbing II Tesis yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Manajemen.
3. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
4. Ketua, Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi.

5. Seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tebo sebagai responden yang telah banyak memberikan sesuatu yang tak ternilai harganya.
6. Semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada: Suami Tencinta, Ibu, Ibu Mertua, dan anak-anakku tersayang yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu untuk menyelesaikan studi ini, serta Saudara dan teman-teman sekalian. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebbaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak untuk membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jambi,

2014



JASRIWARNI

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCA SARJANA
Jl. Cabe Raya Pondok Cabe, Pemulang, Tangerang Selatan 15418
Telp 021.7415050 Fax.7415588

BIODATA

Nama : Jasriwarni
NIM : 016752849
Tempat Tanggal Lahir : Tanjung Aur, 29 September 1976
Registrasi Pertama : UPBJJ Jambi

Riwayat Pendidikan : SD Negeri 85/II Tanjung aur Tebo
MTS Pulau Temiang Tebo
MAN/Mal Kota Jambi

Riwayat Pekerjaan : Staf Bagian Umum (2002sd
Staf Pelaksana Pembelanjaan (2010 s/d 2014)
Staf Pelaksana Bag Keuangan (2014 s/sekang)

Alamat Tetap :Bogo Rejo Rt.03 Rw.03 Kel. Tebing Tinggi Kec.
Tebo Tengah Tebo

Telp/HP : 081366644008

Muara Tebo, 29 September 2014



Jasriwarni
NIM.016752849

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	I
LEMBAR PERNYATAAN.....	III
LEMBAR PENGESAHAN.....	IV
LEMBAR PERSETUJUAN.....	V
LEMBAR KELAYAKAN.....	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR GAMBAR.....	XII
DAFTAR TABEL.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XV

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Perumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori.....	13
1. Kompetensi.....	13
a. Definisi Kompetensi.....	13
b. Aspek-aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi.....	16
c. Tingkatan Kompetensi SDM.....	17
d. Dimensi Kompetensi Individu.....	18
2. Disiplin Kerja.....	19
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	19
b. Faktor Disiplin Kerja.....	20
c. Pendekatan Disiplin Kerja.....	22
d. Indikator Disiplin Kerja.....	25
5. Kinerja.....	26
a. Pengertian Kinerja.....	26
b. Tujuan dan Sasaran Kinerja.....	27
c. Metode Penilaian Kerja.....	28
d. Indikator Kinerja.....	29
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Pemikiran.....	32

D. Hipotesis.....	37
-------------------	----

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	39
B. Populasi.....	40
C. Instrumen Penelitian.....	41
1. Data Primer.....	41
2. Data Sekunder.....	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Definisi Operasional.....	44
1. Variabel Bebas (<i>Independent</i>).....	44
2. Variabel Terikat (<i>Dependent</i>).....	46
F. Metode Analisis.....	47
1. Analisis Kualitatif (Deskriptif).....	48
2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif).....	50
a. Uji Kualitas Data.....	51
1) Uji Validitas.....	51
2) Uji Reliabilitas.....	52
b. Uji Asumsi Klasik.....	53
1) Uji Normalitas.....	53
2) Uji Multikolinearitas.....	54
c. Persamaan Regresi Linear Berganda.....	55
1) Koefisien Deteminasi (R^2).....	56
2) Uji t (Parsial).....	57
3) Uji F (Simultan).....	57
G. Rancangan Uji Hipotesis.....	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden.....	60
1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
2. Latar Belakang Usia Pegawai.....	61
3. Latar Belakang Pendidikan Pegawai.....	62
4. Latar Belakang Golongan Pegawai.....	64
B. Hasil Penelitian.....	65
1. Analisis Deskriptif.....	65
a. Analisa Deskriptif Variabel Kompetensi.....	65
b. Analisa Deskriptif Variabel Disiplin.....	76
c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	84
2. Hasil Uji Kualitas Data.....	95

a. Hasil Uji Validitas (<i>Validity</i>)	95
b. Hasil Uji Reliabilitas (<i>Reliability</i>)	98
3. Hasil Uji Asumsi Klasik	99
a. Hasil Uji Normalitas	99
b. Hasil Uji Multikolinearitas	100
4. Persamaan Regresi Linear Berganda	101
a. Hasil Uji <i>R Square</i>	103
b. Hasil Uji <i>t</i> (Parsial)	104
c. Hasil Uji <i>F</i> (Simultan)	107
C. Analisa dan Pembahasan	109
1. Pengujian Hipotesis Pertama	109
2. Pengujian Hipotesis Kedua	110

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	112
B. Saran	114
1. Praktis	114
2. Akademis	115

DAFTAR PUSTAKA	116
----------------------	-----



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
2.1. Kerangka berfikir penelitian	37
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	63
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	66
4.5. Uji Normalitas Data	100



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Surat Keputusan Pembimbing Tesis
3. Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian
4. Hasil Perhitungan Uji Kualitas Data
5. Hasil Uji Asumsi Klasik
6. Hasil Perhitungan Analisis Dengan Program SPSS Versi 20.0



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai.....	7
2.1. Penelitian Terdahulu.....	31
3.1. Skala <i>Likert</i> pada Teknik pengumpulan data.....	44
3.2. Operasional Variabel X_1	46
3.3. Operasional Variabel X_2	47
3.4. Operasional Variabel (Y).....	48
3.5. Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal	51
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	65
4.5. Tanggapan responden dimensi pertama variabel Kompetensi (X_1).....	67
4.6. Tanggapan responden dimensi Kedua variabel Kompetensi (X_1).....	69
4.7. Tanggapan responden dimensi Ketiga variabel Kompetensi (X_1).....	70
4.8. Tanggapan responden dimensi Keempat variabel Kompetensi (X_1).....	71
4.9. Tanggapan responden dimensi Kelima variabel Kompetensi (X_1).....	72
4.10. Rangkuman Kompetensi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.....	74
4.11. Tanggapan responden dimensi pertama variabel Disiplin (X_2).....	78
4.12. Tanggapan responden dimensi kedua variabel Disiplin (X_2).....	79
4.13. Tanggapan responden dimensi ketiga variabel Disiplin (X_2).....	80
4.14. Tanggapan responden dimensi keempat variabel Disiplin (X_2).....	81
4.15. Rangkuman Disiplin Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.....	82
4.16. Tanggapan responden dimensi pertama variabel Kinerja (Y).....	86
4.17. Tanggapan responden dimensi kedua variabel Kinerja (Y).....	88
4.18. Tanggapan responden dimensi ketiga variabel Kinerja (Y).....	89
4.19. Tanggapan responden dimensi keempat variabel Kinerja (Y).....	90
4.20. Tanggapan responden dimensi kelima variabel Kinerja (Y).....	92
4.21. Rangkuman Kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.....	93
4.22. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)	96
4.23. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X_2).....	97
4.24. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	98
4.25. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	99
4.26. Uji Statistik Normalitas	101

4.27. Hasil Uji Multikolinearitas	102
4.28. Tabel Coefficients.....	103
4.29. Uji R dan dan R Square	104
4.30. Uji t (Parsial).....	105
4.31. Hasil Uji F Secara Simultan	108



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka pembinaan aparatur pemerintah sebagai sumber daya dalam organisasi, pemerintah mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa aparatur pemerintah merupakan tulang punggung Negara, sehingga tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada aparatur pemerintah. Oleh sebab itu aparatur pemerintah haruslah memiliki karakteristik antara lain: keterampilan dan keahlian yang tinggi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja PNS. Alasan mendasar adalah para PNS dinilai kurang produktif, menghamburkan uang Negara, kurang disiplin serta rendahnya etos kerja. Stigma buruk itu umumnya ditunjukkan kepada para PNS di hampir seluruh instansi pemerintah.

Tingkat kinerja pegawai pemerintah secara umum boleh mencapai standar profesionalisme. Banyak pegawai pemerintah datang ke kantor, mengisi absen, ngobrol dan pulang tanpa adanya kerja yang dapat memberikan masukan bagi

tercapainya tujuan pelayanan publik yang ditetapkan. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa kinerja pegawai masih dianggap rendah, hal ini dibuktikan dengan masih rendahnya tingkat kehadiran pegawai ketika tidak berada di tempat, sirkulasi keluar masuk yang kurang dan pelayanan terhadap publik yang masih sering mendapat keluhan. Hal ini disebabkan karena Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia yang berada di sektor pemerintahan, turut bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan nasional sehingga kedudukan dan peranan PNS sangat penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan pemerintah dalam pembangunan. Pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintah dari "*rule government*" atau "*from government to governance*", dari sentralistik ke desentralistik, maka perlu disertai dan diimbangi dengan PNS yang memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan tuntutan tugas.

Keberadaan PNS di era reformasi dan penyelenggaraan otonomi daerah sekarang ini memiliki posisi yang sangat strategis, karena lancar tidaknya, baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan public, sangat tergantung kepada kompetensi yang dimiliki dan dikuasai oleh PNS.

Dalam upaya meningkatkan kompetensi PNS khususnya para pejabat structural, Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (UU 43/199) tentang Perubahan atas UU 8/1947 tentang pokok-pokok Kepegawaian, dalam pasal 17 ayat 2 mengatur pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan

jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa tau golongan.

Kompetensi PNS ini berkaitan dengan kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan, kecepatan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi kewenangan dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya. Untuk menentukan Standar Kompetensi Jabatan, telah ditetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011 tanggal 28 Juni 2011 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan. Pedoman ini merupakan panduan bagi setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dalam menyusun standar kompetensi jabatan pada instansi masing-masing.

Standar Kompetensi Jabatan yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan. Sedangkan Kompetensi Manajerial adalah karakteristik yang mendasari individu dengan meujuk pada kriteria efektif dan/atau kinerja unggul dalam jabatan tertentu.

Tujuan reformasi birokrasi adalah membangun kepercayaan masyarakat (*public trust building*) dan menghilangkan citra negatif birokrasi pemerintahan. Visi reformasi birokrasi adalah terwujudnya aparatur Negara yang professional dan pemerintahan yang baik (*good governance*). Misi reformasi birokrasi adalah mengubah pola/alam pikiran (*mindset*), pola budaya (*cultural set*), dan sistem tata kelola pemerintahan. Adapun sasaran reformasi birokrasi adalah terwujudnya birokrasi yang bersih, efektif, efisien, produktif, transparan dan terdesentralisasi.

Perubahan pola pikir PNS dari yang ingin dilayani menjadi pelayan (pamong) yang menyenangkan masyarakat. Dari pola budaya santai, malas malasan dan tidak berdisiplin menjadi pola budaya keras, bersemangat, inovatif, kreatif dan disiplin. Dari sistem tatakelola manajemen pemerintahan yang birokratik ke sistem pemerintahan bercorak bisnis/wirausaha.

Dalam hubungannya dengan pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Tebo, maka Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tebo khususnya pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, juga harus mampu meningkatkan kualitas kerja, dalam rangka mendukung kinerja pemerintah untuk meningkatkan kualitas yang ekstra dalam melayani masyarakat. Sebagai salah satu instansi yang melaksanakan otonomi daerah di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah lingkup kabupaten. Dalam pelaksanaannya tentu saja instansi harus memiliki pegawai yang berkompetensi dalam melaksanakan pekerjaan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan secara optimal. Karena pegawai yang berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara mempunyai tugas untuk bekerja secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Intinya, PNS merupakan salah satu faktor penggerak utama terlaksananya pembangunan baik di tingkat pusat maupun daerah.

Sehubungan dengan pelaksanaan otonomi daerah dimaksud, banyak masalah-masalah yang secara umum dihadapi daerah berkaitan dengan kualitas

san kinerja Pegawai Pemerintah Daerah, antara lain adalah masih kurangnya sumber daya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas daerah, ini ditandai dengan jumlah tenaga-tenaga PNS yang kompeten masih sedikit yang menyebabkan kurang maksimalnya kualitas kerja pegawai di daerah.

Selanjutnya, masalah penempatan kerja serta penetapan dan penempatan pegawai dalam jabatan yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini ditandai dengan kenyataan bahwa faktor latar belakang pendidikan, kompetensi, dan penguasaan di bidang tugas, belum menjadi faktor utama dalam proses penempatan dan penetapan dimaksud. Selain itu, proses pembangunan sumber daya PNS daerah yang belum dilaksanakan secara maksimal, membuat kinerja PNS tidak optimal, yang berdampak pada rendahnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya kualitas kerja PNS secara menyeluruh.

Adapun masalah lain yang juga mesti menjadi perhatian pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yakni mengenai tingkat kedisiplinan para pegawainya. Hal ini berkaitan dengan ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan instansi.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-

tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang.

Pada dasarnya peraturan disiplin Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo telah diatur dan ditetapkan mulai dari seragam, jam kerja sampai dengan penyelesaian tugas. Tingkat kedisiplinan para PNS Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dapat dilihat dari kesanggupan dan ketaatan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan dalam hal kewajiban dan larangan. Peraturan-peraturan tersebut seperti tingkat kehadiran pegawai setiap hari untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, mengikuti peraturan apel pagi dan sore, kesediaan mengikuti kegiatan-kegiatan rutin seperti senam pagi, siraman rohani, tugas-tugas kedinasan serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Meskipun peraturan telah ditetapkan dan diinformasikan kepada pegawai permasalahan disiplin masih terjadi. Hal ini dapat terlihat dari masih ada pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan, dan masih ada pegawai yang mengabaikan perintah tugas yang diberikan. Masih terdapat pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi. Rendahnya disiplin pegawai juga ditandai dengan adanya pegawai yang tidak merasa peduli dengan ketentuan dan kewajiban yang ditentukan untuk mengikuti kegiatan apel pagi dan sore. Banyaknya pegawai yang hadir hanya pada saat-saat tertentu seperti awal bulan saja untuk mengambil gaji dan tunjangan.

Selain itu masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai

dengan ketetapan instansi. Apabila hal ini dibiarkan secara terus-menerus, maka tentu saja akan berdampak pada citra kerja yang buruk sehingga dapat merugikan bagi instansi tentunya. Adapun salah satu indikasi tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dapat dilihat dari hasil rekapitulasi kehadiran pegawai periode 2009-2013 yang disajikan pada table 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai

No	Keterangan	Tahun				
		2009	2010	2011	2012	2013
1	Sakit	85	76	89	87	93
2	Izin	115	132	117	119	125
3	Tanpa Alasan	23	37	25	31	26
4	Cuti	137	189	185	178	197

Sumber: Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo

Dari table 1.1 diatas menunjukkan hasil rekapitulasi kehadiran pegawai selama 5 tahun priode tahun 2009-2013. Dari data yang diperoleh tampak bahwasanya tingkat kedisiplin pegawai dari absensi cukup tinggi dalam 5 tahun belakang. Dimana dari 4 indikator absensi cuti pegawai pada tahun 2013 sebanyak 197 orang. Pegawai yang tidak masuk kerja dengan tanpa alasan tertinggi berada pada tahun 2010 yaitu sebanyak 37 orang sedangkan yang terendah adalah pada tahun 2009 yaitu sebanyak 23 orang. Tidak adanya sanksi tegas dari instansi merupakan salah satu indikasi yang menyebabkan pegawai merasa hal yang wajar apabila tidak masuk kerja tanpa memberitahu alasannya. Meskipun telah terjadi penurunan pada tahun 2010 tetapi angka ketidakhadiran tanpa alasan tetap saja masih besar. Melihat kondisi yang seperti ini tentu pihak instansi harus segera membenahinya, karena optimalnya kinerja pegawai diawali dari tingkat disiplin

pegawai yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, tentu akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat (Hasibuan, 2008:194).

Adapun Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: kemampuan, keadilan, sanksi atau hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2005). Permasalahan disiplin juga terjadi karena kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi atau hukuman sehingga banyak pegawai yang merasa diperlakukan tidak adil. Masih terdapat pegawai yang melakukan tindakan curang dalam mengisi daftar hadir, seperti pegawai yang tidak hadir daftar hadirnya diisikan oleh pegawai lain. Kecurangan lain seperti pegawai yang jarang masuk kerja/tidak hadir namun daftar hadirnya terisi penuh. Hal-hal tersebut jika tidak ditindak tegas akan membudaya dan terus berlanjut.

Jika tidak diatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi tersebut akan mempengaruhi pencapaian kinerja individu pada Dinas Pendapatan Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan hal tersebut kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan masih ditemukannya pegawai yang kurang berkompeten pada bidang pekerjaannya serta masih kurangnya disiplin kerja pegawai. Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kompetensi dan Disiplin Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo”**.

B. Identifikasi Masalah

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Dalam pelaksanaan kegiatannya Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah lingkup Kabupaten.

Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi

itu, yaitu dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat.

Namun dalam pelaksanaannya kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo sering kali dipertanyakan hal ini diindikasikan oleh:

1. Penempatan kerja serta penetapan dan penempatan pegawai dalam jabatan yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik, yang ditandai dengan kenyataan bahwa faktor latar belakang pendidikan, kompetensi, dan penguasaan di bidang tugas, belum menjadi faktor utama dalam proses penempatan dan penetapan dimaksud.
2. Masih adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.
3. Masih adanya pegawai yang mengabaikan perintah tugas yang diberikan.
4. Masih terdapat pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi.
5. Rendahnya disiplin pegawai juga ditandai dengan adanya pegawai yang tidak merasa peduli dengan ketentuan dan kewajiban yang ditentukan untuk mengikuti kegiatan apel pagi dan sore.

C. Rumusan Masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka yang menjadi perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo?

2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai secara parsial.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk bidang akademik dan bagi kegunaan praktis:

1. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang

terkait dengan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Dapat memberi masukan yang berarti bagi pimpinan dan seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya melalui perspektif kompetensi dan disiplin.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

Menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2008:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2008:11) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait and Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer computer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin, *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas,

contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role and self image* cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Spencer dan Spencer dalam Moeheriono (2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau

pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
3. Kriteria (*criterion referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang,

kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi.

b. Aspek-aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2010: 204):

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

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

c. Tingkatan Kompetensi SDM

Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2007:96) mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi yaitu:

1. *Behavioral Tools*
 - a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
 - b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

2. *Image Attribute*

- a. *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.
- b. *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

3. *Personal Characteristic*

- a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku. Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

d. Dimensi Kompetensi Individu

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu menurut Spencer dan Spencer dalam Moeheriono (2009:15) yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.

3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu :

Hasibuan (2008:444) bahwa :

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Rivai (2011:825) bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Singodimedjo dalam Edi Sitrisno (2011:86) bahwa :

“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran,kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma social yang berlaku di lingkungan sekitar.

b. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Siagian (2007:83) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

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

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2011:149), Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

1. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

a) Membakar dengan segera

Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

b) Harus dilaksanakan segera

Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

c) Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

d) Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada

tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

e) Membakar tanpa membedakan

Tindakan disipliner harusnya tidak membedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

2. Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama suatu peringatan lisan, kedua suatu peringatan tertulis dan ketiga terminasi.

- a) Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas.
- b) Ketidakhadiran kerja tanpa izin.
- c) Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi :

- a) Tidak berada ditempat kerja.
- b) Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut.

c) Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan.

Pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan diantaranya :

- a) Pencurian ditempat kerja.
- b) Perkelahian ditempat kerja.
- c) Pemalsuan kartu jam hadir kerja.
- d) Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa pemberitahuan.

3. Tindakan disiplin positif

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka, dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para karyawan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

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 organisasi

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 organisasi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa instansi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

a. Pengertian Kinerja

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Berikut adalah pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya yaitu :

Hasibuan (2008:94) bahwa :

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.”

Mangkunegara (2009:9) bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Sedarmayanti (2008:174) bahwa :

“Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.”

b. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatankinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal –hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2011:552), Pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.

6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

c. Metode Penilaian Kerja

Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja di masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Menurut Veithzal Rivai (2011:163), Teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*).

2. Daftar pertanyaan.
3. Metode catatan prestasi.
4. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*).
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*).
6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*).
7. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*).
8. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*).
9. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*).

Metode penilaian berorientasi masa depan, menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang tunduk dan tergantung kepada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Menurut Veithzal Rivai (2011:173), Adapun teknik-teknik yang digunakan yaitu :

1. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*).
2. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*).
3. Penilaian secara psikologis.
4. Pusat penilaian (*Assesment Center*).

d. Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), Kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian sangat diperlukan adanya temuan penelitian terdahulu, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sekaligus untuk menguji

obyektivitas ilmu menjadi masalah dalam penelitian itu. Dalam ilmu sosial, kebenaran ilmu yang dikembangkan dari penelitian suatu tempat lain, mungkin karena perbedaan sosio budaya responden penelitian, maka hasil penelitian di tempat lain mungkin akan berbeda dengan penelitian sebelumnya yang berbeda tempat. Namun demikian, apabila suatu teori/konsep setelah diteliti diberbagai tempat hasilnya menunjukkan tingkat ketepatan yang relatif sama, maka obyektivitas teori tersebut cukup tinggi dan dapat digunakan untuk keperluan praktis diberbagai tempat. Untuk itulah maka berikut ini dikemukakan beberapa penelitian terdahulu yang sejenis/sama dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Siti Syarah Pulungan (2012)	Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Selatan.	Kompetensi Disiplin dan kinerja	Motivasi
2	Wa Ode Soraya (2011)	Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan kompetensi dengan kinerja, dengan hasil uji: pengetahuan = 0,833, keterampilan = 0,869, dan sikap = 0,821. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap) dengan kinerja aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton termasuk dalam kategori kuat dan sangat signifikan.	Kompetensi dan kinerja	Tidak Ada

3	Silalahi, Newin Chandra. (2009)	Dari pengolahan data dapat disimpulkan bahwa kompetensi pustakawan mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pustakawan di UPT. Perpustakaan UNIMED	Kompetensi	Prestasi kerja
4	Siti Syarah Pulungan (2012)	Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Selatan.	Kompetensi, disiplin dan kinerja	Tidak Ada
5	Suprayitno dan Sukir (2007)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sub dinas kebersihan dan tata kota DPU-LLAJ kabupaten Karanganyar.	Disiplin dan kinerja pegawai	Motivasi dan lingkungan kerja
6	Nur Ida Iraini (2010)	Hasil penelitian menyimpulkan secara simultan (bersama-sama) variabel bebas yang terdiri motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Disiplin dan kinerja pegawai	Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Menurut Riduwan (2005:34-35). Kerangka berpikir juga menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca mengapa ia mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam

hipotesis. Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti. Adapun variabel yang di gunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu 2 variabel bebas (Independent) Kompetensi (X_1) dan Disiplin (X_2) dan satu variabel terikat (Dependent) Kinerja pegawai (Y).

Perkembangan suatu instansi baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi, dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari instansi. Oleh sebab itu pemberdayaan pegawai yang akan diberi wewenang dan tanggung jawab, perlu dibekali dengan kompetensi yang baik berupa pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta penerapan disiplin untuk tercapainya tujuan utama instansi, dalam meningkatkan kinerja setiap pegawai yang ada di instansi tersebut khususnya pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Tebo.

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa instansi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9). Kinerja pegawai adalah kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.

Ada berbagai cara yang dilakukan oleh instansi dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawainya, diantaranya yaitu dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya. Mutiara panggabean (2004:25), mendefenisikan kompetensi kedalam tiga definisi diantaranya pada definisi pertama menunjukkan bahwa kompetensi itu pada dasarnya menunjukkan kepada kecakapan atau kemampuan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sedangkan definisi kedua menunjukkan bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan sifat atau karakteristik orang-orang kompeten, yakni memiliki kecakapan, daya (kemampuan), otoritas (kewenangan), kemahiran (keterampilan), pengetahuan dan sebagainya untuk mengerjakan apa yang diperlukan. Kemudian definisi ketiga, menyatakan kompetensi adalah menunjukkan kepada tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang diharapkan.

Dalam upaya meningkatkan kompetensi PNS khususnya para pejabat structural, Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (UU 43/199) tentang Perubahan atas UU 8/1947 tentang pokok-pokok Kepegawaian, dalam pasal 17 ayat 2 mengatur pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa tau golongan.

Kompetensi PNS ini berkaitan dengan kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan, kecepatan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan

tugas pokok, fungsi kewenangan dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya. Untuk menentukan Standar Kompetensi Jabatan, telah ditetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011 tanggal 28 Juni 2011 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan. Pedoman ini merupakan panduan bagi setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dalam menyusun standar kompetensi jabatan pada instansi masing-masing.

Dalam melakukan penilaian terhadap kompetensi sumber daya manusia maka penting bagi kita untuk mengetahui dimensi dan faktor-faktor yang menjadi indikator dalam penilaian kompetensi tersebut. Pengklasifikasian kompetensi biasanya dilihat dari dimensi manusia secara personal dan hubungan antar personal karena manusia adalah makhluk social. Oleh Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2009:15) mengemukakan bahwa, kompetensi yang dimiliki individu dapat dibedakan menjadi: Task-skills; Task management skills; Contingency management skills; Job role environment skills; Transfer skill.

Siti Syarah Pulungan (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Pemerintah Kabupaten. Artinya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dengan bidang pekerjaannya akan memberikan efek terhadap peningkatan kerja pegawai secara optimal.

Adapun masalah lain yang juga mesti menjadi perhatian pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset yakni mengenai tingkat kedisiplinan para pegawainya. Hal ini berkaitan dengan ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan instansi. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu

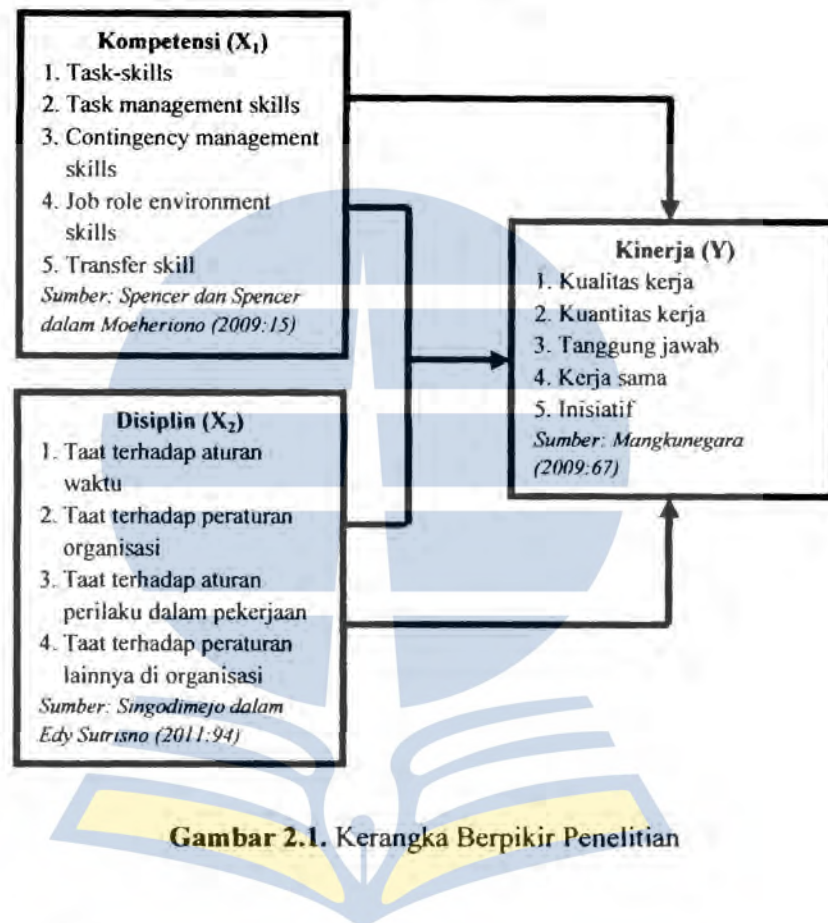
organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang.

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Singodimedjo dalam Edi Sitrisno, 2011:86).

Selanjutnya menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2011:94) mengungkapkan bahwa tingkat disiplin seorang pegawai dapat dilihat dari: Taat terhadap aturan waktu; Taat terhadap peraturan organisasi; Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; serta Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi.

Banyak penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa apabila pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi maka akan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik pula. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Tebo seperti yang terlihat pada gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara. Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* dengan membuat angket kepada responden (Pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.

Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*, dimana penelitian *deskriptif* adalah menganalisa data dengan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang Kompetensi, Disiplin dan Kinerja pegawai melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo. Sedangkan penelitian *Verifikatif* digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel Kompetensi terhadap kinerja pegawai dan Disiplin terhadap kinerja pegawai melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dari lapangan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji Kompetensi dan disiplin sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *survey* untuk membuktikan

hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak lama. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif dan cepat (Sugiyono, 2006:199).

B. Populasi

Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian Narimawati (2008:161). Sedangkan menurut Sugiyono (2006:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi target yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo, yang berjumlah 46 orang pegawai. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka penelitian ini menggunakan sensus.

Sensus adalah Pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen atau anggota populasi yang diteliti. Sensus dalam penelitian ini adalah pegawai

pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo yang berjumlah 46 pegawai.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu metode pengumpulan data yang merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Ketersediaan data akan sangat menentukan dalam proses pengolahan dan analisa selanjutnya. Karenanya, dalam pengumpulan data harus dilakukan teknik yang menjamin bahwa data diperoleh itu benar, akurat dan bisa di pertanggungjawabkan sehingga hasil pengolahan dan analisa data tidak bias. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Dan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo; 2007:147).

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari data pribadi (*responden*) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian seperti dengan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui kunjungan ke pustaka untuk mencari literatur yang berhubungan dengan penelitian, baik berupa buku-buku artikel maupun jurnal penelitian terdahulu. Selain itu penulis juga melakukan searching di internet untuk memperoleh teori-teori ataupun jurnal penelitian, artikel maupun informasi lain yang berhubungan dengan penelitian. Serta data-data dari instansi yang berkaitan dengan yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan Studi Lapangan (*Field Research*). Menurut Jonathan Sarwono (2006:82), studi lapangan dilakukan untuk mengkombinasikan antara pencarian *literature* (*literature studi*), *survey* berdasarkan pengalaman dan atau studi kasus dimana peneliti berusaha mengidentifikasi variabel-variabel penting dan hubungan antar variabel tersebut dalam situasi permasalahan tertentu. Dengan kata lain, studi lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung terhadap perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dalam teknik ini penulis terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan, mengelola dan menganalisis data-data yang diperlukan. Adapun

studi lapangan yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode survey (Kuesioner).

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo 2007:147).

Table.3.1: Skala *Likert* pada Teknik pengumpulan data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Idriantono dan Supomo 2007:147

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

E. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2007:74), definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati dan memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu obyek atau fenomena.

Pertama adalah variabel dependen (terikat). Variabel ini merupakan variabel terikat yang besarnya tergantung dari besaran variabel independen (bebas). Besarnya perubahan yang disebabkan oleh variabel independen ini, akan memberi peluang terhadap perubahan variabel dependen (terikat) sebesar koefisien (besaran) perubahan dalam variabel independen. Artinya, setiap terjadi perubahan sekian kali satuan variabel independen, diharapkan akan menyebabkan variabel dependen berubah sekian satuan juga. Sebaliknya jika terjadi perubahan (penurunan) variabel independen (bebas) sekian satuan, diharapkan akan menyebabkan perubahan (penurunan) variabel dependen sebesar sekian satuan juga. Hubungan antar variabel, yakni variabel independen dan dependen.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel Independen, Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Tabel 3.2
Operasional Variabel X₁

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
1	KOMPETENSI (X₁) merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. <i>(Sumber: Spencer dan Spencer dalam Moeheriono, 2009:15)</i>	Task-skills	Menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan.	Ordinal	1
			Efektifitas melaksanakan tugas rutin yang diberikan	Ordinal	2
			Keterampilan melaksanakan tugas pokok secara tepat waktu	Ordinal	3
		Task management skills	Keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.	Ordinal	4
			Mampu menyelesaikan berbagai tugas tambahan dengan baik.	Ordinal	5
			Dapat menguasai serangkaian tugas yang berbeda dengan baik.	Ordinal	6
		Contingency management skills	Keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan	Ordinal	7
			Mampu dalam mengambil sikap terhadap permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaan.	Ordinal	8
		Job role environment skills	Keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	9
			Keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja.	Ordinal	10
		Transfer skill	Keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru	Ordinal	11
			Keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik	Ordinal	12

Tabel 3.3
Operasional Variabel X2

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
1	Disiplin Kerja (X2) merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2009:86)	Taat terhadap aturan waktu	Tingkat ketepatan jam masuk kerja.	Ordinal	1
			Tingkat ketepatan jam istirahat	Ordinal	2
			Tingkat ketepatan jam pulang kerja.	Ordinal	3
		Taat terhadap peraturan perusahaan/ instansi	Tingkat berpakaian sesuai yang ditetapkan instansi.	Ordinal	4
			Tingkat ketaatan untuk bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan.	Ordinal	5
			Tingkat kepatuhan dalam melaksanakan tugas.	Ordinal	6
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Tingkat ketaatan terhadap bertingkah laku dalam pekerjaan	Ordinal	7
			Tingkat ketaatan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	Ordinal	8
			Tingkat kesesuaian untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban	Ordinal	9
		Taat terhadap peraturan lainnya.	Tingkat ketaatan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di instansi	Ordinal	10

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Untuk variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Indikator yang mempengaruhi Kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas pekerjaan, kemandirian dan komitmen kerja (Soedjono, 2005). Untuk lebih rinci variabel dependen, dimensi dan indikator-indikator dibuat dalam tabel berikut:

Tabel 3.4 Operasional Variabel (Y)

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
3	Kinerja Pegawai (Y) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9)	Kuantitas Kerja	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas.	Ordinal	1
			Tingkat kemampuan mengerjakan tugas sesuai target	Ordinal	2
			Tingkat kerapihan mengerjakan tugas.	Ordinal	3
		Kualitas Kerja	Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Ordinal	4
			Tingkat kesuaian hasil kerja dengan perintah	Ordinal	5
		Kerjasama	Tingkat menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja.	Ordinal	6
			Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya	Ordinal	7
		Tanggung jawab	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal	8
			Tingkat tanggung jawab pada saat mengambil keputusan	Ordinal	9
		Inisiatif	Tingkat kemampuan untuk memiliki inisiatif pribadi	Ordinal	10

F. Metode Analisis

Kegiatan penelitian setelah data dari seluruh sumber data terkumpul adalah melakukan analisis data. Metode analisis adalah proses mencari menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana

yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Sugiyono (2006:147) mengatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing metode yang digunakan:

1. Analisis Kualitatif (Deskriptif)

Menurut Sugiyono (2006:14), mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis terhadap berbagai temuan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.

Analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran tentang suatu data yang akan diteliti sehingga dapat membantu dalam mengetahui karakteristik data sampel. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian pertama yaitu mengenai gambaran kompetensi, disiplin dan kinerja

pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk melihat sejauh mana subjek setuju atau tidak dengan pernyataan yang diajukan.

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan menggunakan alat ukur ini, maka nilai variable yang diukur dengan menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Langkah awal untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor dari setiap butir soal kemudian skor-skor tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. Umar (2010:225) Perhitungan skor setiap komponen yg diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data. Jika jumlah sampel 46 maka untuk menghitung skor terendah adalah:

$$\begin{aligned}\text{Skor Terendah} &= \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah Sampel} \\ \text{Skor Terendah} &= 1 \times 46 \\ &= 46\end{aligned}$$

Untuk menghitung skor tertinggi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor Tertinggi} &= \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel} \\ \text{Skor Tertinggi} &= 5 \times 46 \\ &= 230\end{aligned}$$

Selanjutnya dibuat skala perkalian untuk untuk masing-masing item pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya dengan rumus sebagai berikut:

$$RK = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

RK : Rentang Skala
 n : Jumlah sampel
 m : Jumlah alternatif item jawaban

Rentang skala dalam penelitian ini diperoleh untuk 46 responden dan skor 1 sampai 5:

$$RK = \frac{46(5-1)}{5} = 36,8$$

Kemudian penilaian skor nilai tiap item pertanyaan/ Pernyataan dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui letak skor penilaian responden terhadap masing-masing indikator dalam penelitian, adapun rentang keputusan rata-ratanya dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.5
 Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal

Variabel Penelitian	Skor Nilai		Jumlah Klasifikasi	Pengklasifikasi n Rentang Nilai	Rentang Pengklasifikasian
	Tertinggi	Terendah			
Kompetensi	230	46	5	46 - 82,79	Sangat Tidak Setuju
				82,80 - 119.59	Tidak Setuju
				119.60 - 156.39	Cukup Setuju
				156.40 - 193.19	Setuju
				193.20 - 230	Sangat Setuju
Disiplin	230	46	5	46 - 82,79	Sangat Tidak Setuju
				82,80 - 119.59	Tidak Setuju
				119.60 - 156.39	Cukup Setuju
				156.40 - 193.19	Setuju
				193.20 - 230	Sangat Setuju
Kinerja	230	46	5	46 - 82,79	Sangat Tidak Setuju
				82,80 - 119.59	Tidak Setuju
				119.60 - 156.39	Cukup Setuju
				156.40 - 193.19	Setuju
				193.20 - 230	Sangat Setuju

Sumber: Diolah untuk penelitian ini.

2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif)

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data berbentuk angka (*numeric*). Dalam hal ini penulis melakukan analisis pada data kuesioner jawaban responden yang telah dikumpulkan dan diolah. Selanjutnya metode kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian kedua, ketiga dan keempat, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*), baik secara parsial maupun secara simultan dengan langkah sebagai berikut.

a. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data (*instrument*), dilakukan dengan uji reliabilitas dan validitas sebagai berikut:

1) Uji Validitas (*Validity*)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2006:267) bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Rumusan yang di gunakan untuk mengukur validitas adalah *person momentcorrelation* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Validitas instrumen

- N = Jumlah instrumen
- X = Skor rata – rata dari X
- Y = Skor rata-rata dari Y

Menurut Sugiyono (2006:124), apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang diuji lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- 1). $r \text{ hitung} < r \text{ kritis}$ maka tidak valid
- 2). $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$ maka valid

Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 20.0 adalah menggunakan Korelasi. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [*sig. (2-tailed)*] < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 untuk selanjutnya akan dibahas pada bab IV.

2) Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal.

Menurut Cooper Schindler (2005:215) *reliability a measure is reliable to the degree that it supplies consistent results*. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *test-retest*, *parallel forms*, *split half*.

Secara umum pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu *internal consistency and without bias error*. Dengan menggunakan program *Statistic Program Social Science* (SPSS) Versi 20.0 sebuah variabel dependen dan independen mempunyai *internal consistency* dan *without bias error* apabila angka

alpha Cronbach's menunjukkan angka diatas 0.60 atau lebih besar dari 0.60 atau dinyatakan *reliabel*. Karena dianggap mempunyai jawaban responden yang konsisten dan stabil (*stability and consistency*). Konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat *reliabilitas* yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya, dan ini dibahas pada bab 4 berikutnya.

b. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasi agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Adapun asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti terdiri atas:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- ✓ Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- ✓ Jika probablilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- ✓ Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.
- ✓ Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independent maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independent, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance*

Inflatiion Faktors (VIF). Menurut Gujarati (2008:362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinearitas.

c. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Menurut sugiono (2006:149) analisis regresi linear digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependent bila nila variabel independent dinaikan atau diturunkan nilainya.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dan meramalkan nilai suatu variabel apabila variabel lain diketahui. Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan program SPSS versi 20.0 *for window*.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo. Adapun persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta Intersep
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Disiplin
- β_1 = Koefisien Variabel Kompetensi

β_2 = Koefisien Variabel Disiplin
 e = Tingkat Kesalahan (*error term*)

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X.

r = Koefisien Korelasi

Untuk memudahkan pelaksanaan analisis data, maka penelitian ini akan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0.

2) Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis kedua, ketiga dan keempat. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

3) Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:127).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis enam. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent*

variable) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebasnya (X_1 dan X_2) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y)

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas α -nya, apabila $\alpha < 0.05$ berarti beberapa variabel bebas (X_1, X_2) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (Y). Sebaliknya apabila $\alpha > 0.05$ berarti beberapa variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

G. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Rancangan uji hipotesis untuk deskriptif (Hipotesis 1) berdasarkan rentang skala diatas. Dalam

penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Kompetensi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.

H_0 : Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.

H_0 : Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Kompetensi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.

H_0 : Kompetensi dan Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : Kompetensi dan Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden Penelitian

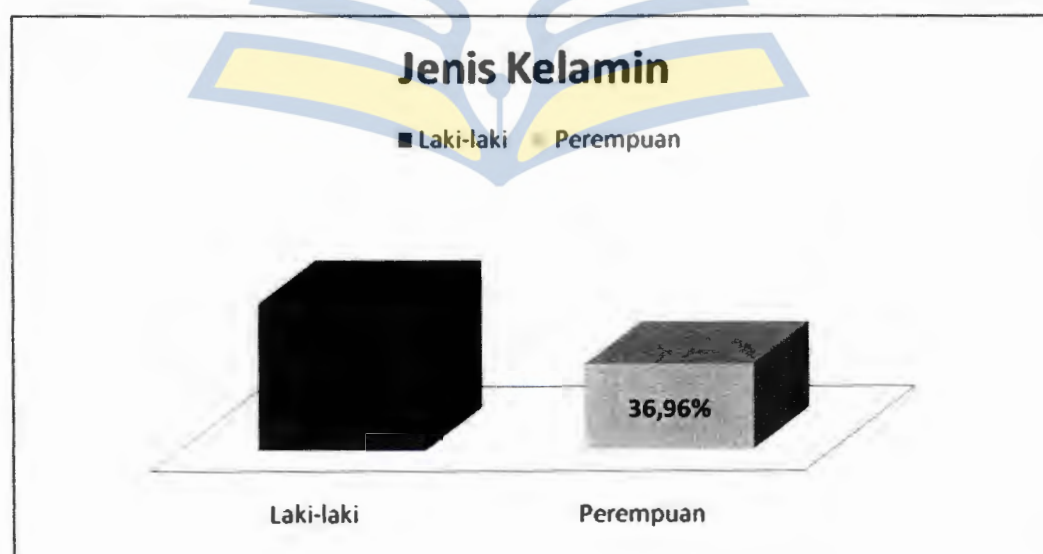
1. Data Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai

Jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo yang berjumlah 46 orang yang merupakan populasi dari penelitian yang didominasi oleh pria, sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	29	63.04%
2	Perempuan	17	36.96%
Total		46	100%

Sumber: Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo



Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari data dalam tabel dan grafik diatas dapat kita ketahui bahwasanya karakteristik responden menurut jenis kelamin (pegawai) Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo yaitu pria sebanyak 29 orang atau jika di persentasekan sebesar 63.04% dan wanita sebanyak 17 orang atau jika di persentasekan sebesar 36.96%. Dengan tidak membedakan jenis kelamin, usia serta tingkat pendidikan, pegawai dapat menekuni dan memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya akan cukup memahami dalam melaksanakan pekerjaan, sebagaimana Ruky (2005:49), menyatakan bahwa jenis kelamin tidak dibedakan dalam penilaian kinerja.

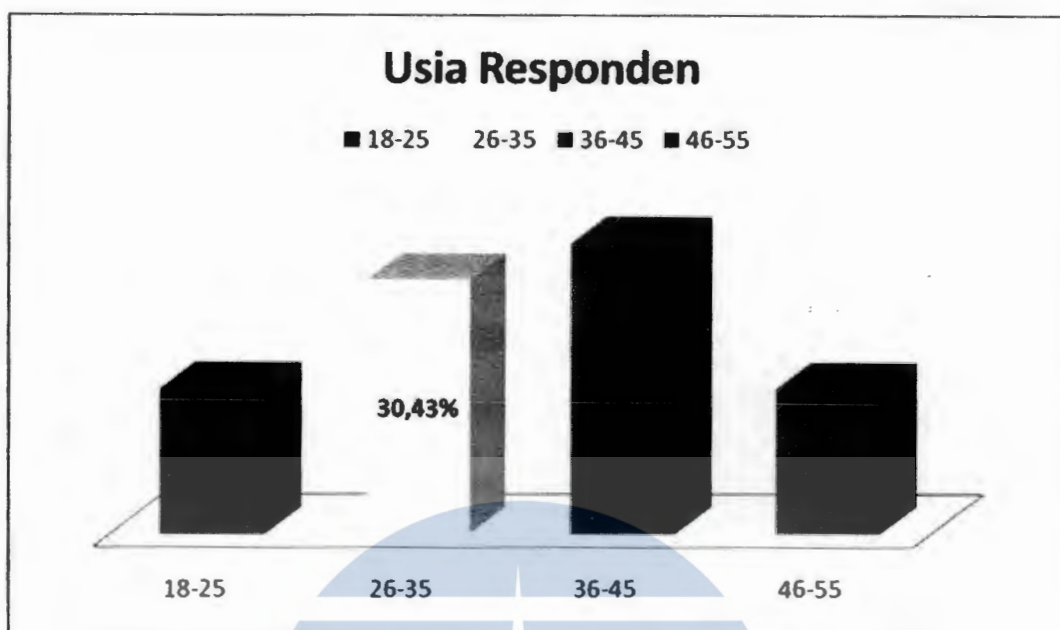
2. Latar Belakang Usia Pegawai

Berdasarkan usia pegawai, responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini sebanyak 46 orang yang merupakan populasi dari penelitian ini. Pada tabel 4.2 dan gambar 4.2 berikut akan dapat dilihat gambaran tingkat usia pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

1	18-25	8	17.39%
2	26-35	14	30.43%
3	36-45	16	34.78%
4	46-55	8	17.39%

Sumber: Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo



Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan Gambar grafik 4.2 diatas, memperlihatkan karaktersitik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa usia pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo, relatif termasuk usia produktif yakni berkisar antara 26–45 tahun sebesar 65.22%. Idealnya dalam usia tersebut merupakan masa-masanya bagi para pegawai yang bersangkutan menyenangkan bidang-bidang pekerjaan yang cukup menantang dalam mengaplikasikan idealismenya. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2007:33) yang menyatakan bahwa kinerja tidak tergantung pada usia pegawai selama masih aktif bekerja.

3. Latar Belakang Pendidikan Pegawai

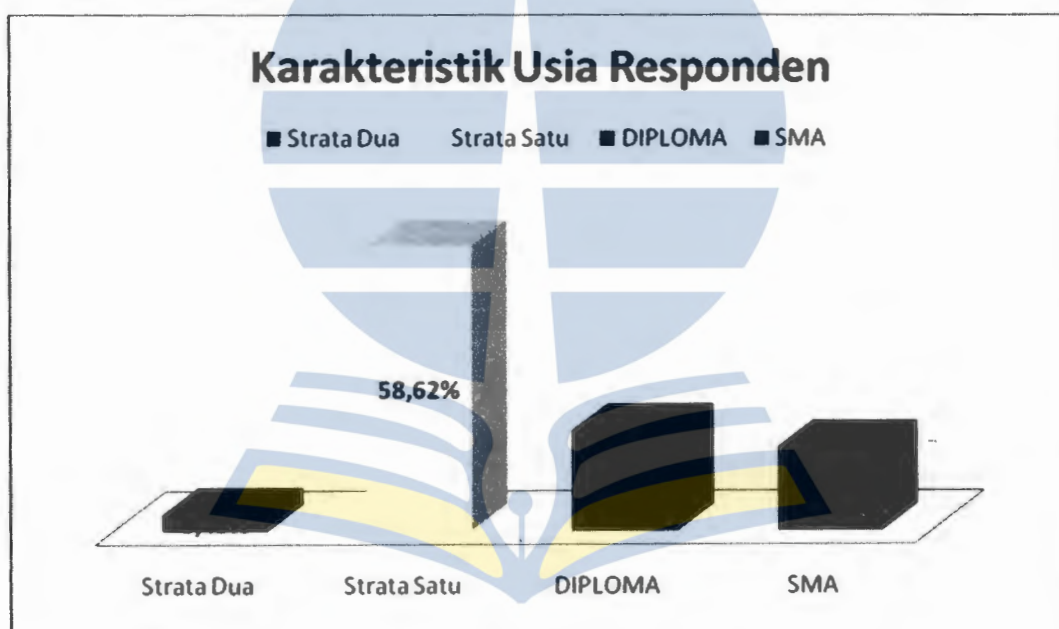
Jenjang pendidikan pada dasarnya turut mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikannya, semakin tinggi pula pola pikirnya. Namun ada pula sebaliknya dimana tingkat pendidikannya rendah, tetapi

mempunyai pola pikir yang maju. Tingkat pendidikan juga mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari seperti yang terlihat pada tabel 4.3 dan gambar 4.3 berikut.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Strata Dua	3	3.45%
2	Strata Satu	22	58.62%
3	DIPLOMA	5	20.69%
4	SMA	16	17.24%
Total		46	100.00%

Sumber: Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari tabel gambar grafik 4.3 diatas ini mengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan, dan ternyata sebagian besar responden pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo didominasi oleh lulusan Sarjana (S1) sebesar 58.62% atau sebanyak 22, SMA yaitu sebesar

17.24 % atau sebanyak 16 orang responden, kemudian Diploma sebesar 20.69% atau sebanyak 5 orang, dan untuk Magister sebesar 3.45% atau hanya 3 orang. Menurut Siagian (2007:76) yang menyatakan bahwa pendidikan akan menunjang prestasi kerja, namun tidak menutup kemungkinan dengan pendidikan kurang tinggi dapat mencapai prestasi puncak apabila memiliki etos kerja yang tinggi dan tujuan yang jelas.

4. Latar Belakang Golongan Pegawai

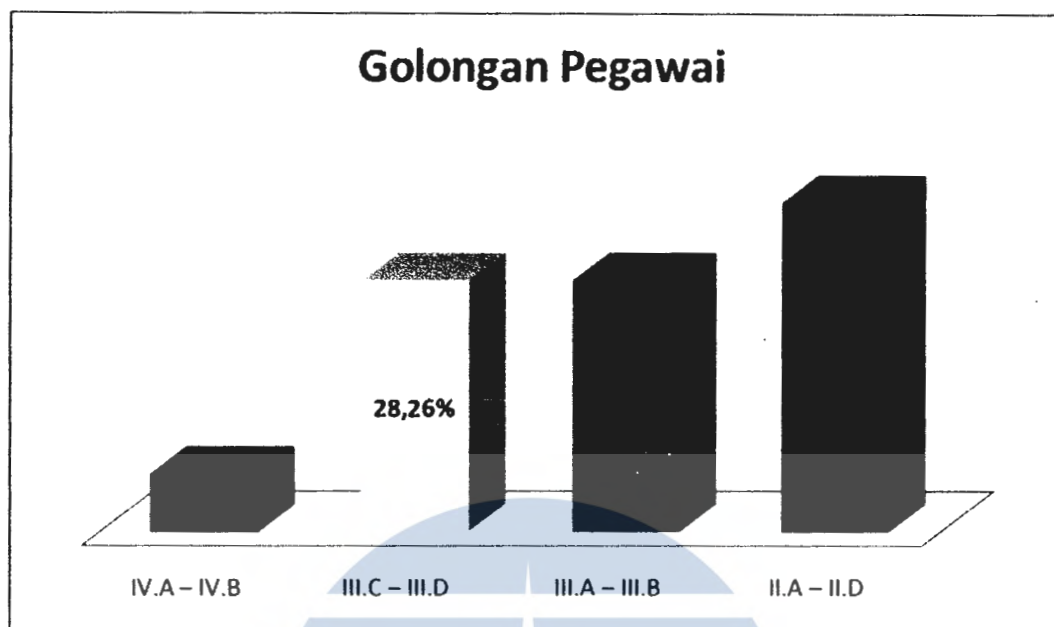
Golongan pegawai yang diambil menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua Golongan yang ada pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo. Pada tabel 4.4 berikut dapat dilihat latar belakang pegawai berdasarkan golongan.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Frekuensi	Persentase
1	IV.A – IV.B	3	6.52%
2	III.C – III.D	13	28.26%
3	III.A – III.B	13	28.26%
4	II.A – II.D	17	36.96%
Total		46	100%

Sumber: Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo

Untuk lebih mudahnya membaca karakteristik responden berdasarkan golongan disajikan pula dalam bentuk grafik berikut.



Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat dilihat bahwasanya golongan pegawai yang mendominasi adalah golongan II.A - II.D sebanyak 36.96% atau sebanyak orang, untuk golongan III.A – II.B dan III.C - III.D sama-sama banyak yaitu masing-masing sebanyak 28.26% atau masing-masing sebanyak orang, sedangkan untuk golongan IV.A – IV.B hanya sebanyak 6.52% atau sebanyak 3 orang.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Analisa Deskriptif Variabel Kompetensi

Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan

tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Selanjutnya Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2009:15) mengungkapkan Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu: Keterampilan menjalankan tugas (Task-skills); Keterampilan mengelola tugas (Task management skills); Keterampilan mengambil tindakan (Contingency management skills); Keterampilan bekerja sama (Job role environment skills); serta Keterampilan beradaptasi (Transfer skill).

Sebelum dikemukakan lebih lanjut variabel Kompetensi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo terlebih dahulu akan dikemukakan skor jawaban dari pernyataan yang diajukan dimana skor tertinggi dan terendah dari variabel Kompetensi yaitu skor tertinggi $5 \times 46 = 230$, sedangkan skor terendah $1 \times 46 = 46$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel Kompetensi dengan rentang skor

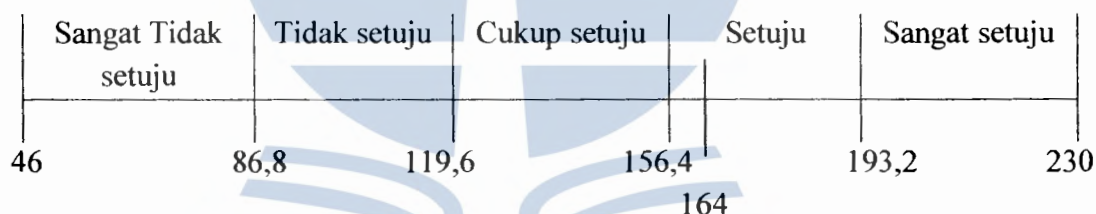
36,8. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5. Tanggapan responden dimensi pertama variabel Kompetensi (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan.	0	4	24	16	2	154
2	Efektifitas melaksanakan tugas rutin yang diberikan	0	0	16	28	2	170
3	Keterampilan melaksanakan tugas pokok secara tepat waktu	0	3	16	21	6	168
Rata-rata Jawaban Dimensi 1		0	2.33	18.7	21.7	3.33	164.0
Rata-rata Persentase Dimensi 1		0%	5%	41%	47%	7%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.5 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi Keterampilan menjalankan tugas (Task-skills) variabel Kompetensi yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 7%, yang menyatakan setuju sebesar 47%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 41% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 5%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 164. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya

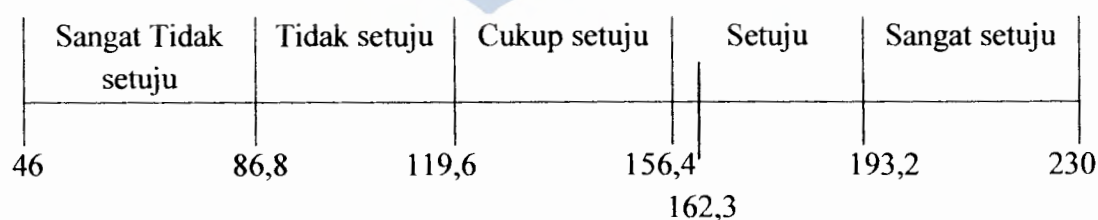
responden setuju dengan pernyataan yang diajukan. Keterampilan menjalankan tugas (Task-skills) merupakan keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja, yang berhubungan dengan dapat menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan; Efektifitas melaksanakan tugas rutin yang diberikan serta terampil dalam melaksanakan tugas pokok secara tepat waktu.

Tabel 4.6. Tanggapan responden dimensi Kedua variabel Kompetensi (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Memiliki keterampilan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.	0	0	16	28	2	170
2	Mampu menyelesaikan berbagai tugas tambahan dengan baik.	0	8	21	17	0	147
3	Dapat menguasai serangkaian tugas yang berbeda dengan baik.	0	2	11	32	1	170
Rata-rata Jawaban Dimensi 2		0	3.33	16	25.7	1	162.3
Rata-rata Persentase Dimensi 2		0%	7%	35%	56%	2%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.6 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi Keterampilan mengelola tugas (Task management skills) variabel Kompetensi yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju

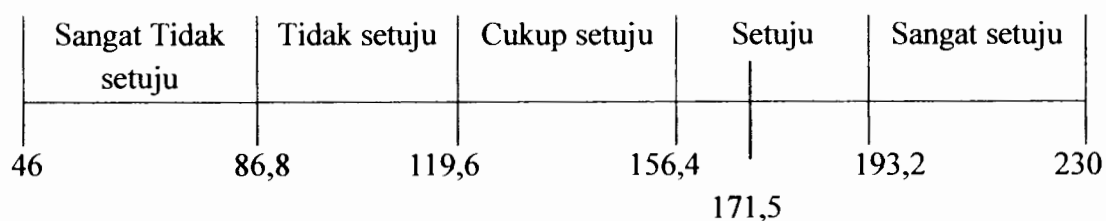
atas pernyataan yang diajukan sebesar 2%, yang menyatakan setuju sebesar 56%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 35% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 7%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 162,3. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan. Keterampilan mengelola tugas (Task management skills), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan. Yang berhubungan dengan Memiliki keterampilan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan; Mampu menyelesaikan berbagai tugas tambahan dengan baik. serta Dapat menguasai serangkaian tugas yang berbeda dengan baik.

Tabel 4.7. Tanggapan responden dimensi Ketiga variabel Kompetensi (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan	0	6	11	25	4	165
2	Memiliki Kemampuan dalam mengambil sikap terhadap permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaan.	0	0	16	20	10	178
Rata-rata Jawaban Dimensi 3		0	3	13.5	22.5	7	171.5
Rata-rata Persentase Dimensi 3		0%	7%	29%	49%	15%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



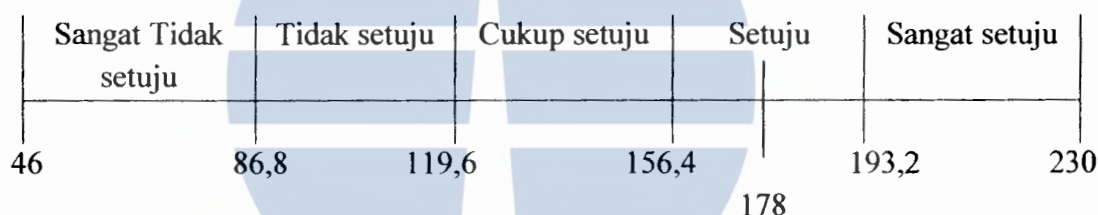
Dari table 4.6 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan dimensi Keterampilan mengambil tindakan (Contingency management skills) variabel Kompetensi yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 15%, yang menyatakan setuju sebesar 49%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 29% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 7%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 171,5. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan. Keterampilan mengambil tindakan (Contingency management skills), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan. Yang berhubungan dengan Memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan serta Memiliki Kemampuan dalam mengambil sikap terhadap permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tabel 4.8. Tanggapan responden dimensi Keempat variabel Kompetensi (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	7	28	11	188
2	Memiliki keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja.	0	3	16	21	6	168
Rata-rata Jawaban Dimensi 4		0	1.5	11.5	24.5	8.5	178.0
Rata-rata Persentase Dimensi 4		0%	3%	25%	53%	18%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.8 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan dimensi Keterampilan bekerja sama (Job role environment skills) variabel Kompetensi yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 18%, yang menyatakan setuju sebesar 53%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 25% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 3%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 178. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan. Keterampilan bekerja sama (Job role environment skills), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan Disiplin. Yang berhubungan dengan Memiliki

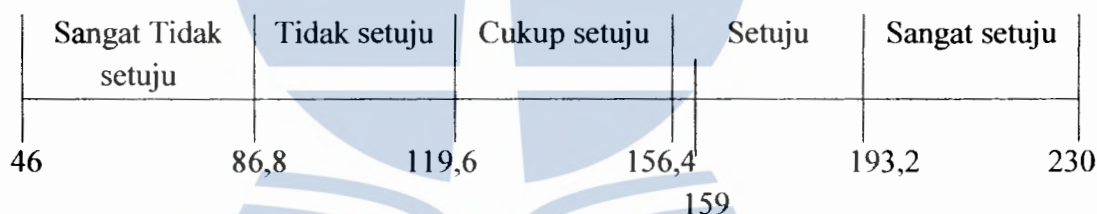
keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja serta Memiliki keterampilan dalam memelihara kenyamanan Disiplin.

Tabel 4.9. Tanggapan responden dimensi Kelima variabel Kompetensi (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru	0	0	17	19	10	177
2	Memiliki keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik	0	11	23	10	2	141
Rata-rata Jawaban Dimensi 5		0	5.5	20	14.5	6	159.0
Rata-rata Persentase Dimensi 5		0%	12%	43%	32%	13%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi Keterampilan beradaptasi (Transfer skill) variabel Kompetensi yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 13%, yang menyatakan setuju sebesar 32%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 43% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 12%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 159. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan. Keterampilan beradaptasi

(Transfer skill), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan Disiplin yang baru. Yang berhubungan dengan Memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan Disiplin yang baru serta Memiliki keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik.

Untuk melihat secara umum variabel Kompetensi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10. Rangkuman Kompetensi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.

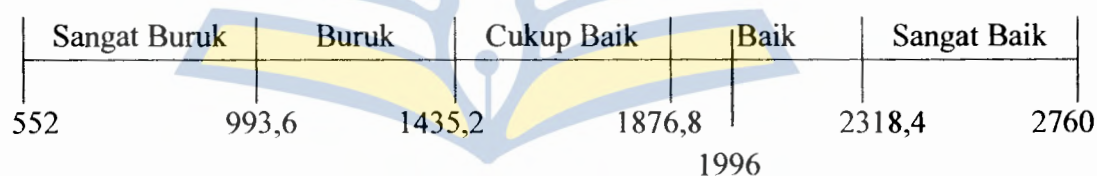
No.	Pernyataan	Total Skor	Keterangan
DIMENSI 1: Task-skills			
1	Menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan.	154	Cukup Setuju
2	Efektifitas melaksanakan tugas rutin yang diberikan	170	Setuju
3	Keterampilan melaksanakan tugas pokok secara tepat waktu	168	Setuju
DIMENSI 2: Task management skills			
4	Memiliki keterampilan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.	170	Setuju
5	Mampu menyelesaikan berbagai tugas tambahan dengan baik.	147	Cukup Setuju
6	Dapat menguasai serangkaian tugas yang berbeda dengan baik.	170	Setuju
DIMENSI 3: Contingency management skills			
7	Memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan	165	Setuju
8	Memiliki Kemampuan dalam mengambil sikap terhadap permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaan.	178	Setuju
DIMENSI 4: Job role environment skills			
9	Memiliki keterampilan dalam bekerja sama	188	Setuju

	dengan rekan kerja		
10	Memiliki keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja.	168	Setuju
DIMENSI 5: Transfer skill			
11	Memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru	177	Setuju
12	Memiliki keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik	141	Cukup Setuju
Total Skor Variabel Motivasi		1996.0	Baik

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 20.0

Untuk menilai kriteria variabel Kompetensi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 12 \times 46 = 2760$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 12 \times 46 = 552$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Kompetensi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 384 sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Berdasarkan bobot skor total variabel Kompetensi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo tergolong baik, dengan total skor sebesar 1996, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Kompetensi termasuk pada range 1876,8-2318,4 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset

Daerah Kabupaten Tebo dikategorikan baik dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan dimensi keempat yaitu “Keterampilan bekerja sama (Job role environment skills)”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo, rata-rata memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja serta memiliki keterampilan dalam memelihara kenyamanan Disiplin. Sehingga jalinan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dapat terbina dengan baik, sehingga tidak terjadi perselisihan, setiap pelaksanaan kegiatan program kegiatan. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi kelima “Keterampilan beradaptasi (Transfer skill)” yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan Disiplin yang baru. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo belum cukup bisa untuk beradaptasi dengan Disiplin baru. Yang berhubungan dengan keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik dengan orang-orang baru, padahal ini tentu saja sangat penting sekali harus dimiliki pegawai, karena secara tidak langsung pegawai sering berhubungan dengan dinas-dinas lain yang ada di Kabupaten Tebo.

Secara keseluruhan Kompetensi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo memiliki Kompetensi yang baik dalam mendukung untuk melaksanakan pekerjaannya. Serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dalam pencapaian

tujuannya. Kompetensi yang merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Spencer dan Spencer dalam Moeheriono, 2009:3).

b. Analisa Deskriptif Variabel Disiplin

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang.

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Singodimedjo dalam Edi Sitrisno, 2011:86).

Selanjutnya Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2011:94) mengungkapkan bahwa indikator disiplin kerja dapat dilihat dari: Taat terhadap aturan waktu; Taat terhadap peraturan organisasi; Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; serta Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi.

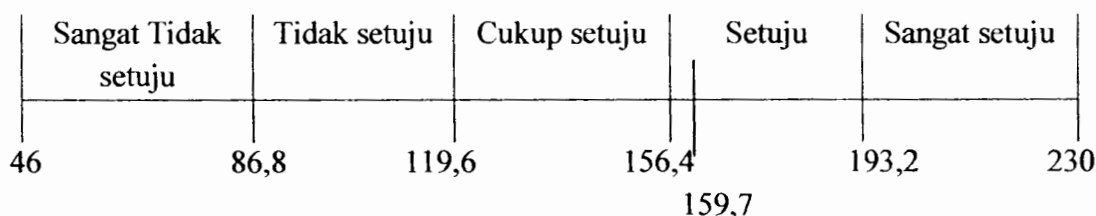
Untuk memperoleh gambaran mengenai Disiplin pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo, berikut ini akan dideskripsikan berdasarkan hasil data survey yang telah diperoleh dari responden. Terlebih dahulu penulis akan membuat skor penilaian, untuk menilai criteria Disiplin. Dimana skor tertinggi dan terendah dari variabel Disiplin yaitu skor tertinggi $5 \times 46 = 230$, sedangkan skor terendah $1 \times 46 = 46$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel Disiplin dengan rentang skor 36,8. Untuk lebih jelasnya mengenai variabel Disiplin akan dijelaskan berdasarkan dimensinya seperti yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.11. Tanggapan responden dimensi pertama variabel Disiplin (X_2).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Selalu tepat waktu pada setiap masuk kerja.	0	4	17	24	1	160
2	Selalu tepat waktu pada setiap pulang kerja.	0	7	20	15	4	154
3	Selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan	0	3	17	22	4	165
Rata-rata Jawaban Dimensi 1		0	4.67	18	20.3	3	159.7
Rata-rata Persentase Dimensi 1		0%	10%	39%	44%	7%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



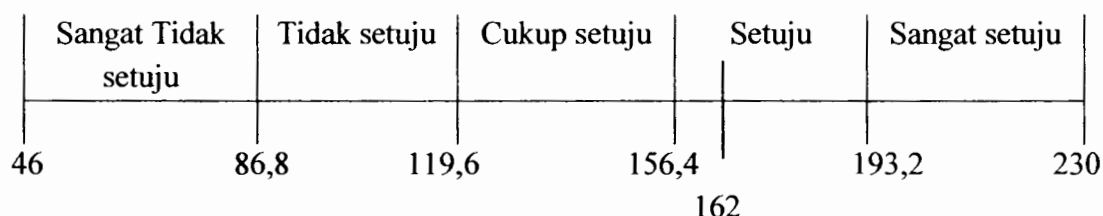
Dari table 4.11 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi Taat terhadap aturan waktu variabel Disiplin yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 7%, yang menyatakan setuju sebesar 44%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 39% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 10%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 159,7. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan. Adapun Taat terhadap aturan waktu pada pegawai dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku pada instansi.

Tabel 4.12. Tanggapan responden dimensi kedua variabel Disiplin (X_2).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Selalu berpakaian yang sesuai seperti yang telah ditetapkan instansi.	0	0	16	28	2	170
2	Selalu taat dan bersikap sopan dalam bertingkah laku dalam pekerjaan.	0	7	22	17	0	148
3	Senantiasa selau patuhan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	0	2	13	30	1	168
Rata-rata Jawaban Dimensi 2		0	3	17	25	1	162.0
Rata-rata Persentase Dimensi 2		0%	7%	37%	54%	2%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.12 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi Taat terhadap peraturan organisasi variabel Disiplin yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 2%, yang menyatakan setuju sebesar 54%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 37% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 7%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 162. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan. Adapun Taat terhadap aturan waktu pada pegawai dapat dilihat dari Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

Tabel 4.13. Tanggapan responden dimensi ketiga variabel Disiplin (X₂).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Dapat bertingkah laku dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan.	0	4	16	25	1	161
2	Dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	0	7	20	15	4	154
3	Adanya tingkat kesesuaian untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan ketentuan yang ada.	0	12	20	14	0	140
Rata-rata Jawaban Dimensi 3		0	7.67	18.7	18	1.67	151.7
Rata-rata Persentase Dimensi 3		0%	17%	41%	39%	4%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:

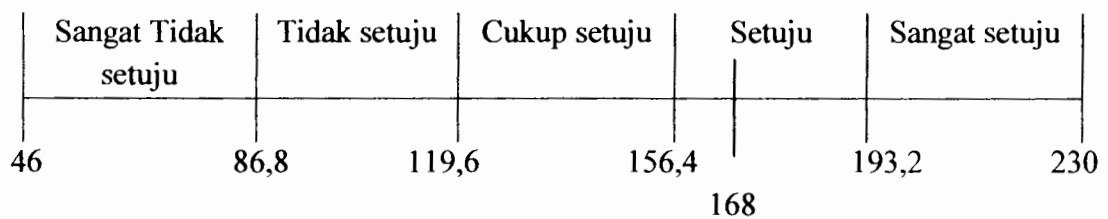
Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju
46	86,8	119,6	156,4 151,7	193,2
			230	

Dari Tabel 4.13 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan variabel Disiplin yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 4%, yang menyatakan setuju sebesar 39%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 41% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 17%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 151,7. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “cukup setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden belum sepenuhnya dapat melaksanakan aturan perilaku dalam pekerjaan yang telah ditentukan dengan baik, yakni yang berhubungan dengan tingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta tingkat kesesuaian dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan ketentuan yang ada.

Tabel 4.14. Tanggapan responden dimensi keempat variabel Disiplin (X_2).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Tingkat ketaatan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di instansi	0	2	13	30	1	168
Rata-rata Jawaban Dimensi 4		0	2	13	30	1	168.0
Rata-rata Persentase Dimensi 4		0%	4%	28%	65%	2%	

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bobot skordari pernyataan dimensi Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi variabel Disiplin yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 2%, yang menyatakan setuju sebesar 65%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 28% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 4%. Berdasarkan bobot skor dari pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 168. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden mampu dalam bertindak laku sesuai dengan norma yang berlaku di instansi. Yakni Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi.

Secara umum tingkat Disiplin pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dari 10 item pernyataan yang diajukan kepada pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

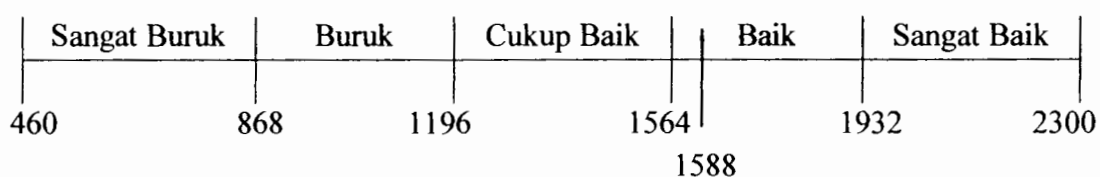
Tabel 4.15. Rangkuman Disiplin Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.

No.	Pernyataan	Total Skor	Keterangan
DIMENSI 1: Taat terhadap aturan waktu			
1	Selalu tepat waktu pada setiap masuk kerja.	160	Setuju
2	Selalu tepat waktu pada setiap pulang kerja.	154	Cukup Setuju
3	Selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan	165	Setuju
DIMENSI 2: Taat terhadap peraturan perusahaan/ instansi			
4	Selalu berpakaian yang sesuai seperti yang telah ditetapkan instansi.	170	Setuju
5	Selalu taat dan bersikap sopan dalam bertingkah laku dalam pekerjaan.	148	Cukup Setuju
6	Senantiasa selalu patuhan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	168	Setuju
DIMENSI 3: Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan			
7	Dapat bertingkah laku dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan.	161	Setuju
8	Dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	154	Cukup Setuju
9	Adanya tingkat kesesuaian untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan ketentuan yang ada.	140	Cukup Setuju
DIMENSI 4: Taat terhadap peraturan lainnya.			
10	Tingkat ketaatan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di instansi	168	Setuju
Total Skor Variabel Lingkungan Kerja		1588.0	Baik

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 20.0

Untuk menilai kriteria variabel Disiplin pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 10 \times 46 = 2300$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 10 \times 46 = 460$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel disiplin dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 384 sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Berdasarkan bobot skor total variabel Disiplin pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo tergolong baik, dengan total skor sebesar 1588, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Disiplin termasuk pada range 1564-1932 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya Disiplin yang dimiliki oleh pegawai pada pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dikategorikan baik dan mampu untuk melaksanakan aturan-aturan ataupun ketentuan yang telah ditetapkan dalam rangka menegakkan disiplin.

Dimana terlihat untuk skor tertinggi berada pada pernyataan dimensi keempat yaitu "Taah terhadap peraturan lainnya di organisasi". Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo, mampu untuk melaksanakan aturan yang berhubungan dengan tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di instansi. Yakni mengenai aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi ketiga "Taah terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan" yaitu mengenai aturan yang ditunjukkan dengan cara-cara

melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo belum sepenuhnya bisa untuk mengikuti aturan perilaku dalam pekerjaan. Yang berhubungan dengan bertingkah laku dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan; bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan; serta kesesuaian untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan ketentuan yang ada.

Secara keseluruhan variabel disiplin pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dikategorikan baik untuk melaksanakan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dalam pencapaian tujuannya. Disiplin yang baik pada dasarnya mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, tentu akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat (Hasibuan, 2008:194).

c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja

pegawai yang bisa membawa instansi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:9). Dalam hal ini Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyebutkan ada 5 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni kualitas, kuantitas, tanggung jawab, Kerja sama serta inisiatif.

Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo terlebih dahulu dibuat skor penilaian dimana skor tertinggi dan terendah dari variabel kinerja yaitu skor tertinggi $5 \times 46 = 230$, sedangkan skor terendah $1 \times 46 = 46$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel

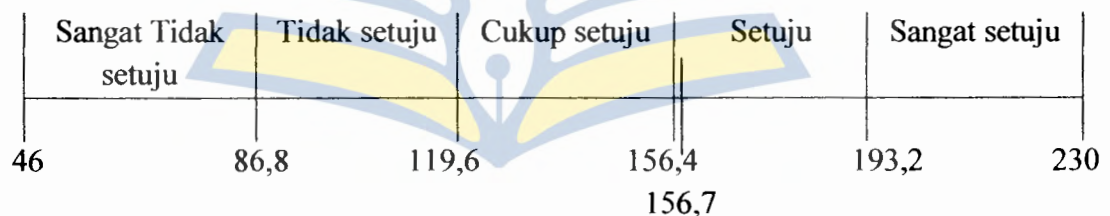
Kinerja dengan rentang skor 36,8. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Tanggapan responden dimensi pertama variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan saya selalu dapat dengan cepat mengerjakannya.	0	5	22	15	4	156
2	Saya selalu mampu mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target yang diberikan kepada saya.	0	7	14	25	0	156
3	Dalam mengerjakan tugas yang diberikan, saya selalu mengutamakan kerapihan, sehingga pekerjaan saya terlihat lebih baik	0	0	28	16	2	158
Rata-rata Jawaban Dimensi 1		0	4	21.3	18.7	2	156.7
Rata-rata Persentase Dimensi 1		0%	9%	46%	41%	4%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.16 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi Kualitas kerja variabel kinerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 4%, yang menyatakan setuju sebesar 41%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 46% dan

yang menyatakan tidak setuju sebesar 9%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 156,7.

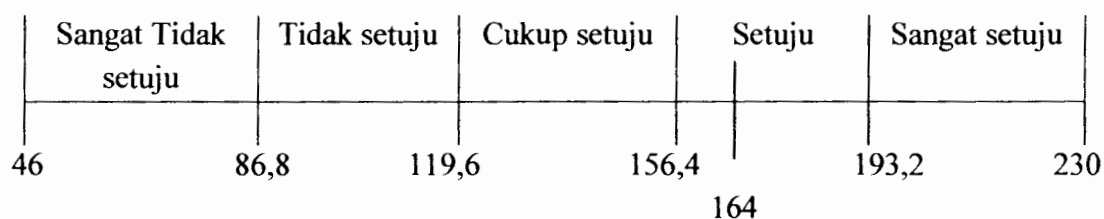
Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan bahwasanya kualitas kerja pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dikategorikan baik. Kualitas kerja merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi Instansi. yakni mengenai kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target yang diberikan; mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat mengerjakannya; serta selalu mengutamakan kerapihan, sehingga hasil perkerjaan terlihat lebih baik.

Tabel 4.17. Tanggapan responden dimensi kedua variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan, untuk meminimal tingkat kesalahan.	0	0	17	28	1	168
2	Saya selalu menyesuaikan hasil kerja saya sesuai dengan instruksi yang diberikan.	0	2	20	24	0	160
Rata-rata Jawaban Dimensi 2		0	1	18.5	26	0.5	164.0
Rata-rata Persentase Dimensi 2		0%	2%	40%	57%	1%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.17 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan dimensi kuantitas kerja variabel kinerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 1%, yang menyatakan setuju sebesar 57%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 40%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 164.

Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan bahwasanya kuantitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dikategorikan baik. Kuantitas kerja Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Yakni mengenai selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan, untuk meminimal tingkat kesalahan serta selalu menyesuaikan hasil kerja saya sesuai dengan instruksi yang diberikan.

Tabel 4.18. Tanggapan responden dimensi ketiga variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, saya senantiasa menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja.	0	0	20	24	2	166
2	Dalam melaksanakan kerja tim,	0	0	22	24	0	162

	saya selalu mengutamakan kekompakan dan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya.						
Rata-rata Jawaban Dimensi 4		0	0	21	24	1	164.0
Rata-rata Persentase Dimensi 4		0%	0%	46%	52%	2%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju
46	86,8	119,6	156,4	193,2
230				
164				

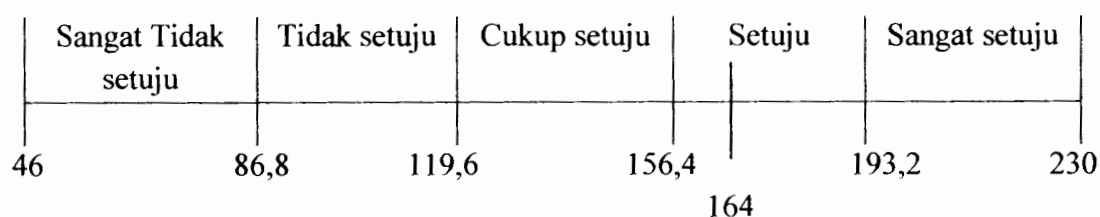
Dari Tabel 4.18 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan dimensi Tanggung jawab variabel kinerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 8%, yang menyatakan setuju sebesar 43%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 47%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 164. Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. yakni selalu bertanggung jawab pada hasil kerja yang telah dilaksanakan serta bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan.

Tabel 4.19. Tanggapan responden dimensi keempat variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu bertanggung jawab pada hasil kerja yang telah saya laksanakan	0	2	22	17	5	163
2	Dalam pengambilan keputusan, saya senantiasa akan bertanggung jawab atas keputusan yang telah saya berikan tersebut.	0	0	21	23	2	165
Rata-rata Jawaban Dimensi 3		0	1	21.5	20	3.5	164.0
Rata-rata Persentase Dimensi 3		0%	2%	47%	43%	8%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari table 4.19 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan dimensi kerjasama variabel kinerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 2%, yang menyatakan setuju sebesar 52%, dan yang menyatakan cukup setuju sebesar 46%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 164.

Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan bahwasanya kerjasama pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dikategorikan baik.

kerjasama merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. yakni senantiasa dapat menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan serta selalu mengutamakan kekompakan dan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya, dengan begitu hasil pekerjaanpun akan semakin baik.

Tabel 4.20. Tanggapan responden dimensi kelima variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Dalam pekerjaan yang saya laksanakan, saya sering kali memiliki inisiatif-inisiatif baru yang sifatnya membangun.	0	1	19	26	0	163
Rata-rata Jawaban Dimensi 5		0	1	19	26	0	163.0
Rata-rata Persentase Dimensi 5		0%	2%	41%	57%	0%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju
46	86,8	119,6	156,4	193,2
230				
163				

Dari Tabel 4.20 diatas dapat dilihat bobot skor dari pernyataan dimensi inisiatif variabel kinerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 57%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 41%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot

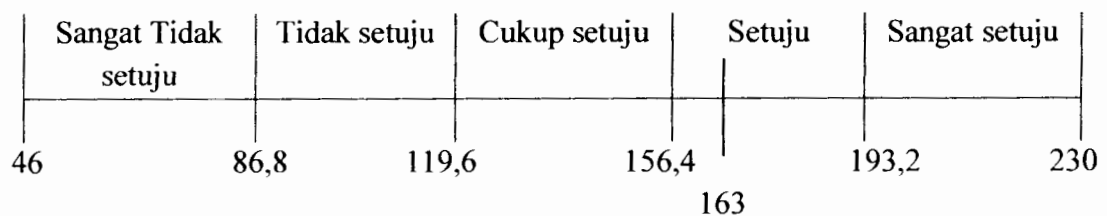
kerjasama merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. yakni senantiasa dapat menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan serta selalu mengutamakan kekompakan dan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya, dengan begitu hasil pekerjaanpun akan semakin baik.

Tabel 4.20. Tanggapan responden dimensi kelima variabel Kinerja (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		1	2	3	4	5	
1	Dalam pekerjaan yang saya laksanakan, saya sering kali memiliki inisiatif-inisiatif baru yang sifatnya membangun.	0	1	19	26	0	163
Rata-rata Jawaban Dimensi 5		0	1	19	26	0	163.0
Rata-rata Persentase Dimensi 5		0%	2%	41%	57%	0%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.20 diatas dapat dilihat bobot skor dari pernyataan dimensi inisiatif variabel kinerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 57%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 41%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot

skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 163.

Apabila dengan melihat pada skor bobot indikator angka tersebut pada range “setuju”. Hal ini menjelaskan bahwasanya responden setuju dengan pernyataan yang diajukan bahwasanya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dikategorikan baik. Artinya pegawai memiliki inisiatif dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai. Selain itu dalam pekerjaan yang dilaksanakan juga memiliki inisiatif-inisiatif baru yang sifatnya membangun.

Secara umum kinerja pegawai dari 10 item pernyataan yang diajukan kepada responden pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dikategorikan baik, untuk melihat rangkuman dari kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut ini.

Tabel 4.21. Rangkuman Kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.

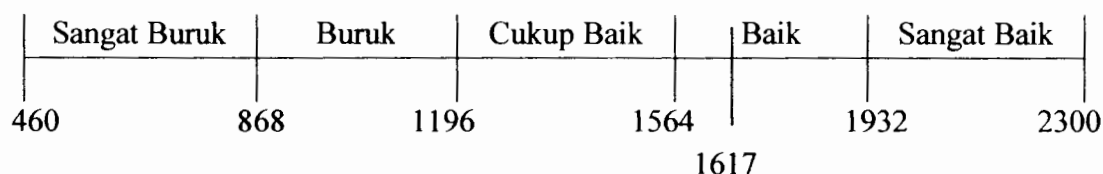
No.	Pernyataan	Total Skor	Keterangan
DIMENSI 1: Kuantitas Kerja			
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan saya selalu dapat dengan cepat mengerjakannya.	156	Cukup Setuju
2	Saya selalu mampu mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target yang diberikan kepada saya.	156	Cukup Setuju
3	Dalam mengerjakan tugas yang diberikan, saya selalu mengutamakan kerapihan, sehingga	158	Setuju

	perkerjaan saya terlihat lebih baik		
DIMENSI 2: Kualitas Kerja			
4	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan, untuk meminimal tingkat kesalahan.	168	Setuju
5	Saya selalu menyesuaikan hasil kerja saya sesuai dengan instruksi yang diberikan.	160	Setuju
DIMENSI 3: Tanggung jawab			
6	Saya selalu bertanggung jawab pada hasil kerja yang telah saya laksanakan	163	Setuju
7	Dalam pengambilan keputusan, saya senantiasa akan bertanggung jawab atas keputusan yang telah saya berikan tersebut.	165	Setuju
DIMENSI 4: Kerjasama			
8	Dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, saya senantiasa menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja.	166	Setuju
9	Dalam melaksanakan kerja tim, saya selalu mengutamakan kekompakan dan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya.	162	Setuju
DIMENSI 5: Inisiatif			
10	Dalam pekerjaan yang saya laksanakan, saya sering kali memiliki inisiatif-inisiatif baru yang sifatnya membangun.	163	Setuju
Total Skor Variabel Lingkungan Kerja		1617.0	Baik

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 20.0

Untuk menilai kriteria variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 10 \times 46 = 2300$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 10 \times 46 = 460$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel kinerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 384 sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Berdasarkan bobot skor total variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo tergolong baik, dengan total skor sebesar 1617, apabila dilihat pada rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel kinerja termasuk pada range 1564-1932 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dikategorikan baik dan mampu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dimana terlihat untuk skor tertinggi berada pada pernyataan keempat dimensi kedua “kuantitas kerja” yaitu selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan, untuk meminimal tingkat kesalahan. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo, selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Sedangkan untuk skor yang paling rendah terdapat pada dua pernyataan dimensi pertama “kualitas kerja” yaitu mengenai tingkat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan dengan cepat dan tingkat kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target yang diberikan.

Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo belum sepenuhnya bisa memberikan kualitas kerja yang optimal, yang berhubungan dengan tingkat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan belum dapat dikerjakan dengan cepat

dan tingkat kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan belum sesuai target yang diberikan.

Secara keseluruhan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dikategorikan baik dalam melaksanakan kegiatannya. Sehingga dapat memberikan manfaat yang baik pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dalam pencapaian tujuannya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memiliki kinerja yang baik, suatu organisasi pun akan mudah dalam rangka mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9)

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

1) Uji Validitas Variabel Kompetensi

Berdasarkan perhitungan $(p) > 0,05$ atau nilai r hitung $< r$ tabel, maka data dinyatakan *tidak valid* (tidak sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas $(p) < 0,05$ atau nilai r hitung $> r$ tabel, maka data dinyatakan *valid* (sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.22. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

Item-Total Statistics			
Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation(r-hitung)	r tabel	Kriteria
X1_1	0.662	0.291	Valid
X1_2	0.533		Valid
X1_3	0.697		Valid
X1_4	0.466		Valid
X1_5	0.358		Valid
X1_6	0.381		Valid
X1_7	0.56		Valid
X1_8	0.653		Valid
X1_9	0.596		Valid
X1_10	0.632		Valid
X1_11	0.628		Valid
X1_12	0.527		Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Dari hasil uji *validitas* pada variabel Kompetensi (X_1) terlihat semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel, hal ini menjelaskan bahwa r-hitung > r-tabel yang berarti bahwa setiap instrument dari item pernyataandinyataan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2) Uji Validitas Variabel Disiplin

Berdasarkan perhitungan $(p) > 0,05$ atau nilai r hitung < r tabel, maka data dinyatakan *tidak valid* (tidak sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas $(p) < 0,05$ atau nilai r hitung > r tabel, maka data dinyatakan *valid* (sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.23. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X₂)

Item-Total Statistics			
Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation(r-hitung)	r tabel	Kriteria
X2_1	0.770	0.291	Valid
X2_2	0.824		Valid
X2_3	0.509		Valid
X2_4	0.44		Valid
X2_5	0.759		Valid
X2_6	0.641		Valid
X2_7	0.719		Valid
X2_8	0.824		Valid
X2_9	0.563		Valid
X2_10	0.643		Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Dari hasil uji *validitas* pada variabel Disiplin (X₂) terlihat semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel, hal ini menjelaskan bahwa r-hitung > r-tabel yang berarti bahwa setiap instrument dari item pernyataandinyataan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

3) Uji Validitas Variabel Kinerja

Berdasarkan perhitungan $(p) > 0,05$ atau nilai r hitung < r tabel, maka data dinyatakan *tidak valid* (tidak sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas $(p) < 0,05$ atau nilai r hitung > r tabel, maka data dinyatakan *valid* (sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics			
Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation(r-hitung)	r tabel	Kriteria
Y1	0.721	0.291	Valid
Y2	0.479		Valid
Y3	0.477		Valid
Y4	0.511		Valid

Y5	0.515	Valid
Y6	0.557	Valid
Y7	0.481	Valid
Y8	0.684	Valid
Y9	0.588	Valid
Y10	0.559	Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Dari hasil uji *validitas* pada variabel Kinerja (Y) terlihat semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel, hal ini menjelaskan bahwa r-hitung > r-tabel yang berarti bahwa setiap instrument dari item pernyataan dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrument berhubungan dengan masalah ketetapan hasil. Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas variabel penelitian.

Tabel 4.25. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	Keterangan
Kompetensi	0.800	0.6	Reliabel
Disiplin	0.866	0.6	Reliabel
Kinerja	0.800	0.6	Reliabel

Sumber data : Output SPSS 20.0

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* dari tiga variabel penelitian menunjukkan > dari 0,06. Berdasarkan kriteria seluruh *N of Items* pernyataan yang diajukan dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi

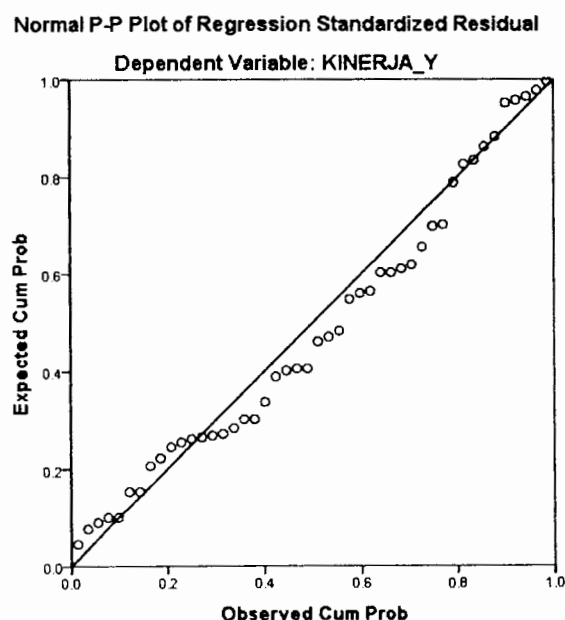
jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang diajukan pada variabel Kompetensi (X_1), Disiplin (X_2) dan Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil dari Angka output reliability pada tiga variabel penelitian tersebut, maka tidak diperlukan penghilangan pertanyaan/pernyataan kuesioner tersebut, dikarenakan kemungkinan pernyataan/pertanyaan yang diajukan mudah dimengerti responden untuk menjawab pertanyaan secara konsisten. Akibatnya reliabilitas menjadi tinggi dibandingkan dengan criteria statistic yang telah ditetapkan.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Dari hasil yang didapatkan untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak pada penelitian ini diketahui dengan menggunakan histogram dan normal P-Plot. berikut:



Gambar 4.5. Uji Normalitas Data

Sesuai dengan analisis uji normalitas seperti pembahasan pada BAB III, maka garis gambar 4.5 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi linier berganda, atau datanya berdistribusi normal.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistic bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik sebagai berikut:

Tabel 4.26
Uji Statistik Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.14861069
	Absolute	.096
Most Extreme Differences	Positive	.096
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.654
Asymp. Sig. (2-tailed)		.786

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4.26 diatas dapat dilihat nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed). Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Tapi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal (Priyatno, 2012:39). Dikarenakan nilai Asymp. Sig. 2-tailed > 0,05 ($0.786 > 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang terbaik tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Selain itu deteksi terhadap multikelinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 4.27
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.379	.227		1.668	.103		
1 KOMPETENSI_X1	.491	.061	.559	8.044	.000	.865	1.156
DISIPLIN_X2	.394	.051	.537	7.727	.000	.865	1.156

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kedua variabel Independent memiliki nilai Tolerance Value diatas 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi. Artinya tidak ada hubungan diantara variabel independent dalam penelitian ini.

4. Persamaan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji model yang dikemukakan dalam penelitian ini, dalam analisis ini didapatkan hasil penelitian bahwa variabel bebas, yaitu Kompetensi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja (Y). Dengan menggunakan metode

analisisnya adalah regresi linear berganda, maka hasil penelitian yang diperoleh adalah:

Tabel 4.28
Tabel Coefficients

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.379	.227		1.668	.103
1 KOMPETENSI_X1	.491	.061	.559	8.044	.000
DISIPLIN_X2	.394	.051	.537	7.727	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Berdasarkan dari uji statistic dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil penelitian seperti yang terlihat pada table 4.28 diatas, didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,379 + 0,491.X_1 + 0,394.X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta = 0,379

Nilai konstanta positif menunjukan pengaruh positif variabel X (X_1 dan X_2), artinya apabila variabel X naik atau berpengaruh dalam satu-satuan, artinya variabel Kinerja (Y) akan naik atau terpenuhi.

- b. Kompetensi (X_1) = 0,491

Merupakan koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) artinya jika kompetensi (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,491 (49,1%)

koefisien bernilai positif. Artinya antara kompetensi (X_1) dan Kinerja (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan variabel kompetensi (X_1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja (Y).

c. Lingkungan Kerja (X_2) = 0,394

Merupakan nilai koefisien regresi variabel disiplin (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) artinya jika disiplin (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,394 (39,4%). Koefisien bernilai positif artinya antara disiplin (X_2) dan kinerja (Y) memiliki hubungan yang positif. Dimana kenaikan nilai variabel disiplin (X_2) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja (Y)

a. Hasil Uji R Square

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*Dependent variabel*) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada table 4.29 berikut:

Tabel 4.29
Uji R dan R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.812	.1520275

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_X2, KOMPETENSI_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_Y

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0.821. angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.821 \times 100\%$$

$$KD = 82,1\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh Kompetensi dan Disiplin secara gabungan terhadap kinerja pegawai adalah 82,1%. Adapun sisanya sebesar 17,9% (100%-82%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variabel kinerja yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Kompetensi dan Disiplin adalah sebesar 82,1%, sedangkan pengaruh sebesar 17,9% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

b. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Uji Parsial). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t yaitu melihat nilai probabilitas atau *p-value* dari masing-masing koefisien regresi variabel independen, uji t ini bertujuan untuk hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu variabel Kompetensi (X_1) dan Disiplin (X_2) dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Adapun caranya adalah membandingkan nilai Probabilitas (*p-value*) dari masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikansinya, apabila hasil *p-value* lebih kecil dari

tingkat signifikansi yaitu 0.05 maka berarti variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa 1(H_1) diterima. Berikut ini merupakan hasil uji secara parsial dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4.30
Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.379	.227		1.668	.103
1 KOMPETENSI_X1	.491	.061	.559	8.044	.000
DISIPLIN_X2	.394	.051	.537	7.727	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

1) Uji t Kompetensi Terhadap Kinerja

Dari hasil uji regresi pada table 4.30 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar 8.044, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($8.044 > 1.680$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara Kompetensi dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa

secara parsial variabel independent Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo. Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

Berdasarkan kriteria di atas, maka *Hipotesis 1 diterima*, artinya Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.

2) Uji t Disiplin Terhadap Kinerja

Dari hasil uji regresi pada table 4.30 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_2 sebesar 7.727, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($7.727 > 1.680$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Disiplin dengan Kinerja. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara Disiplin dengan Kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent Disiplin memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo. Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 2 diterima**, artinya Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.

c. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.31
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.546	2	2.273	98.335	.000 ^b
Residual	.994	43	.023		
Total	5.539	45			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_X2, KOMPETENSI_X1

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 98.335 dengan tingkat probabilitas $p-value$ sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($98.335 > 3.209$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo. Selain itu pula untuk

melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Kompetensi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan bentuk hipotesis penelitiannya:

Berdasarkan kriteria di atas, maka ***Hipotesis 3 diterima***, artinya Kompetensi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo.

C. Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa Kompetensi yang merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Spencer dan Spencer dalam Moeheriono, 2009:3). Disamping itu pula penelitian ini juga didukung dengan

hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara Kompetensi dengan kinerja (Siti Syarah Pulungan, 2012).

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa lima dimensi Kompetensi yaitu Keterampilan menjalankan tugas (Task-skills); Keterampilan mengelola tugas (Task management skills); Keterampilan mengambil tindakan (Contingency management skills); Keterampilan bekerja sama (Job role environment skills); serta Keterampilan beradaptasi (Transfer skill) berpengaruh terhadap lima dimensi kinerja yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, Kerja sama serta inisiatif. Artinya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik, maka tentu saja akan dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa Disiplin yang baik pada dasarnya mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, tentu akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hasibuan, 2008:194). Disamping itu pula penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Suprayitno dan Sukir, 2007).

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa empat dimensi disiplin yaitu Taat terhadap aturan waktu; Taat terhadap peraturan organisasi; Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; serta Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi berpengaruh terhadap lima dimensi kinerja yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, Kerja sama serta inisiatif. Disiplin yang baik pada dasarnya mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, tentu akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

3. Pembahasan Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu Kompetensi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo. Dari pengujian secara simultan yang dilakukan diketahui bahwa Kompetensi dan Disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai, Penelitian ini mencoba membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada BAB sebelumnya sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan Kompetensi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo memiliki Kompetensi yang baik dalam mendukung untuk melaksanakan pekerjaannya. Serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dalam pencapaian tujuannya.
2. Disiplin pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dikategorikan baik untuk melaksanakan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dalam pencapaian tujuannya.
3. Secara umum kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dikategorikan baik dalam

melaksanakan kegiatannya. Sehingga dapat memberikan manfaat yang baik pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo dalam pencapaian tujuannya.

4. Hasil penelitian berdasarkan tujuan penelitian kedua adalah untuk melihat besarnya pengaruh kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendeskripsikan bahwa kompetensi yang mendasari seseorang akan mempengaruhi terhadap efektivitas kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menyatakan bahwa karakteristik dasar individu yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu memberikan hasil kerja yang efektif.
5. Disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan apabila pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi bahwa Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, tentu akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jadi hasil penelitian ini dapat memperkuat teori dan hasil penelitian sejenis sebelumnya.

B. Saran

1. Praktis

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo sebagai berikut:

- a. Pada dasarnya kompetensi yang dimiliki pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo sudah baik, namun ada beberapa point yang harus diperhatikan yaitu mengenai pernyataan Keterampilan beradaptasi (Transfer skill)” yaitu keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tebo belum cukup bisa untuk membentuk suasana kerja yang baik. berhubungan dengan keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik dengan orang-orang baru, padahal ini tentu saja sangat penting sekali harus dimiliki pegawai, karena secara tidak langsung pegawai sering berhubungan dengan dinas-dinas lain yang ada di Kabupaten Tebo.
- b. Perlunya menanamkan perilaku kepada pegawai untuk dapat selalu taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. yaitu mengenai aturan yang ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- c. Perlunya peningkatan kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya..

2. Akademis

- a. Penelitian ini perlu ditindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

- b. Kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2008). *Reabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pustaka.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Hutapea, P dan Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indriantoro, Nur, Supomo, Bambang, (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Jonathan, S. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Moheriono (2009). *Pengkuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Narimawati, U. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Nur Ida Iriani. (2010). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 8, No. 2.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Priyatno, Duwi. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, A. S. (2005). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksar
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cetakan Ketiga, CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group.
- Sugiono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Suharsimi. A. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suprayanto dan Sukir. (2007). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU-LLAJ karanganyar, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen* Vol 2, No.1
- Umar. H. (2010). *Metode Riset Bisnis: Dilengkapi Contoh Proposal dan Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (UU 43/199) tentang Perubahan atas UU 8/1947 tentang pokok-pokok Kepegawaian
- [http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/index.php?option=com_content&view=article&id=1178:hubungan-kompetensi-dengan-kinerja-aparatur-pada-badan-kepegawaian-daerah-kabupaten-buton&catid=21&Itemid=412\)](http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/index.php?option=com_content&view=article&id=1178:hubungan-kompetensi-dengan-kinerja-aparatur-pada-badan-kepegawaian-daerah-kabupaten-buton&catid=21&Itemid=412)

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
ANALISIS KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH KABUPATEN TEBO

Hal: Permohonan Mengajukan Kuesioner

Kepada Yth.
Bpk/Ibu/Sdr. Responden
Di tempat

Dengan hormat
Dalam rangka penelitian untuk tesis dengan ini saya,

Nama : JASRIWARNI
NIM : 016752849
Status : Mahasiswa S2 Magister Manajemen
Universitas Terbuka Jambi

Sedangkan mengadakan penelitian dengan judul Tesis “Analisis Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tebo”. Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan atas apa yang Bapak/Ibu/Saudara/I lakukan berkaitan dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/I rasakan sesuai dengan judul tesis diatas.

Semoga partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmu pengetahuan serta dapat membantu upaya meningkatkan “kinerja pegawai”. Atas kerjasama dan partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Jambi, 2014



JASRIWARNI
NIM: 016752849

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis atau penelitian.
2. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti dan jujur, kerahasiaan jawaban dijaga
3. Berikan tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan dalam setiap pertanyaan yang telah disajikan berupa
 - a. STS : Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS : Tidak Setuju (2)
 - c. CS : Cukup Setuju (3)
 - d. S : Setuju (4)
 - e. SS : Sangat Setuju (5)
4. Terima kasih atas partisipasinya

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin: ☐ Pria ☐ Wanita
2. Umur: ☐ 18 – 25 Tahun ☐ 26 – 35 Tahun
☐ 36 – 45 Tahun ☐ 46 – 55 Tahun
☐ > 55 Tahun
3. Golongan: ☐ IV.C – IV.E ☐ IV.A – IV.B
☐ III.C – III.D ☐ III.A – III.B
☐ II.A – II.D ☐ HONORER
4. Pendidikan: ☐ ≤ SLTA ☐ Diploma ☐ Sarjana (S1)
☐ Magister (S2) ☐ Doktoral (S3)

KUESIONER

1. VARIABEL KOMPETENSI (X1)

No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
A	Task-skills	1	2	3	4	5
1	Menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan.					
2	Efektifitas melaksanakan tugas rutin yang diberikan					
3	Keterampilan melaksanakan tugas pokok secara tepat waktu					
B	Task management skills					
4	Memiliki keterampilan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.					
5	Mampu menyelesaikan berbagai					

		tugas tambahan dengan baik.					
	6	Dapat menguasai serangkaian tugas yang berbeda dengan baik.					
C	Contingency management skills						
	7	Memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan					
	8	Memiliki Kemampuan dalam mengambil sikap terhadap permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaan.					
D	Job role environment skills						
	9	Memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja					
	10	Memiliki keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja.					
E	Transfer skill						
	11	Memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru					
	12	Memiliki keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik					

2. VARIABEL DISIPLIN (X2)

	No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
A	Taat terhadap aturan waktu		1	2	3	4	5
	1	Selalu tepat waktu pada setiap masuk kerja.					
	2	Selalu tepat waktu pada setiap pulang kerja.					
	3	Selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan					
B	Taat terhadap peraturan perusahaan/ instansi						
	4	Selalu berpakaian yang sesuai seperti yang telah ditetapkan instansi.					
	5	Selalu taat dan bersikap sopan dalam bertingkah laku dalam					

		pekerjaan.					
	6	Senantiasa selalu patuhan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.					
C	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan						
	7	Dapat bertingkah laku dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan.					
	8	Dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
	9	Adanya tingkat kesesuaian untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban					
D	Taat terhadap peraturan lainnya.						
	10	Tingkat ketaatan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di instansi					

3. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

	No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
A	Kuantitas Kerja		1	2	3	4	5
	1	Dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan saya selalu dapat dengan cepat mengerjakannya.					
	2	Saya selalu mampu mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target yang diberikan kepada saya.					
	3	Dalam mengerjakan tugas yang diberikan, saya selalu mengutamakan kerapihan, sehingga pekerjaan saya terlihat lebih baik					
B	Kualitas Kerja						
	4	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan, untuk meminimal tingkat kesalahan.					
	5	Saya selalu menyesuaikan hasil kerja saya sesuai dengan instruksi yang diberikan.					
C	Kerjasama						
	6	Dalam melaksanakan pekerjaan					

		tertentu, saya senantiasa menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja.					
	7	Dalam melaksanakan kerja tim, saya selalu mengutamakan kekompakan dan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya.					
D	Tanggung jawab						
	8	Saya selalu bertanggung jawab pada hasil kerja yang telah saya laksanakan					
	9	Dalam pengambilan keputusan, saya senantiasa akan bertanggung jawab atas keputusan yang telah saya berikan tersebut.					
E	Inisiatif						
	10	Dalam pekerjaan yang saya laksanakan, saya sering kali memiliki inisiatif-inisiatif baru yang sifatnya membangun.					

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I yang telah mengisi kuesioner penelitian ini, semoga menjadi amal ibadah dan semoga hasil penelitian bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dengan segala kerendahan saya ucapkan terima kasih.

Jambi,2014
Salam Hormat saya

JASRIWARNI
Mahasiswa MM UT Jambi

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

VARIABEL INDEPENDENT (X1) KOMPETENSI												
RESPONDEN	DIMENSI 1			DIMENSI 2			DIMENSI 3		DIMENSI 4		DIMENSI 5	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
6	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
7	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3
8	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3
9	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
10	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3
11	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3
12	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3
13	4	3	5	3	2	4	5	5	5	5	5	2
14	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5
15	3	4	2	4	3	4	5	5	4	2	5	4
16	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
17	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	2
18	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2
19	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4
20	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
21	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
22	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3
23	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2
25	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
26	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2
27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
28	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3
29	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
30	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4
31	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
32	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2
33	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
34	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2
35	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4

36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2
37	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
38	3	4	3	4	2	3	4	4	4	5	4	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
40	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4
41	4	3	5	3	2	4	5	5	5	5	5	2
42	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5
43	3	4	2	4	3	4	5	5	4	2	5	4
44	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
45	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	2
46	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2

VARIABEL INDEPENDENT (X2) DISIPLIN										
RESPONDEN	DIMENSI 1			DIMENSI 2			DIMENSI 3			DIMENSI 4
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
6	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
7	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
8	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
9	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4
10	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3
11	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4
12	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
13	3	3	5	3	2	4	3	3	2	4
14	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
15	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4
16	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
17	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4
18	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
19	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4
20	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
21	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
22	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3
23	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
24	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4
25	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4

26	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3
27	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
28	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3
29	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4
30	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
31	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
32	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4
33	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
34	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
35	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
36	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4
37	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
38	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3
39	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
40	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3
41	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
42	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4
43	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
44	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
45	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3
46	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4

VARIABEL DEPENDENT (Y) KINERJA PEGAWAI										
RESPONDEN	DIMENSI 1			DIMENSI 2		DIMENSI 3		DIMENSI 4		DIMENSI 5
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
6	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
7	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
8	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
10	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
12	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
13	3	2	4	3	4	4	3	5	3	3
14	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
15	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3
16	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
17	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
18	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4

19	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3
20	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
21	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
22	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2
23	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
24	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
25	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
26	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3
27	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
29	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4
30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
31	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3
32	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4
33	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
35	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
36	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
37	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
38	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3
39	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
41	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
42	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
43	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
44	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4
45	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
46	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3