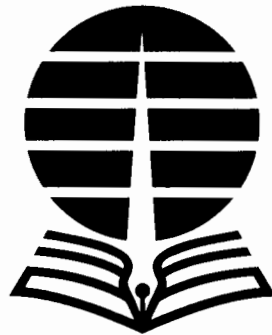


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPS KOTA
PANGKALPINANG DAN BPS KABUPATEN BANGKA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh Gelar Magister Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

MUHAMMAD FIRDAUS

NIM. 500629629

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bangka

Muhammad Firdaus
Universitas Terbuka

mfirdaus@bps.go.id

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka; (2) Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka; (3) Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka.

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian sensus. Objek penelitian adalah pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: analisis frekuensi, analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, analisis regresi, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka sebesar 63,6 persen, (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka sebesar 65,5 persen, dan (3) Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka sebesar 76,8 persen. Rekomendasi untuk BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka sebagai bahan informasi dalam peningkatan kinerja pegawai dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan menentukan arah kebijakan bagi pimpinan.

Kata kunci: kinerja pegawai, kompetensi, disiplin kerja

ABSTRACT

Competency and Work Discipline Influence on Employee Performance
of Central Bureau of Statistics of Pangkalpinang City
and Central Bureau of Statistics of Bangka Regency

Muhammad Firdaus
Universitas Terbuka

mfirdaus@bps.go.id

The purpose of this research are (1) To analyze competency influence on employee performance of BPS Pangkalpinang City and BPS Bangka Regency quantitatively; (2) To analyze work discipline influence on employee performance of BPS Pangkalpinang City and BPS Bangka Regency quantitatively; (3) To analyze the influence of competency and work discipline all together on employee performance of BPS Pangkalpinang City and BPS Bangka Regency.

This research is a quantitative research using census research type. The object of this research are employee of BPS Pangkalpinang City and BPS Bangka Regency with number of population as many as 40 peoples. The tools used for analyzing in this research are: frequency analysis, descriptive analysis, validity test, reliability test, hypothesis test, regression analysis, and coefficient of determination.

The results of this research indicate that: (1) Competency significantly affect the employee performance of BPS Pangkalpinang City and BPS Bangka Regency by 63.6%, (2) Work discipline significantly affect the performance of employees in BPS Pangkalpinang and BPS Bangka Regency by 65.5% , And (3) Both of competency and work discipline all together significantly influence the performance of employees in BPS Pangkalpinang City and BPS Bangka Regency by 76.8 percent. Recommendations for BPS Pangkalpinang City and BPS Bangka Regency as information for improving the employees performance and as item to be considered in decisions making and determine the policy direction for the leadership.

Keywords: employee performance, competency, work discipline

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPS KOTA PANGKALPINANG DAN BPS KABUPATEN BANGKA adalah hasil karya Saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka Saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pangkalpinang, Juni 2017

Yang Menyatakan



MUHAMMAD FIRDAUS

NIM. 500629629

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPS KOTA
PANGKALPINANG DAN BPS KABUPATEN BANGKA

Penyusun TAPM : MUHAMMAD FIRDAUS


NIM : 500629629

Program Study : Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Selasa/ 06 Juni 2017

Menyetujui:


Pembimbing II,


Dr. Tuswoyo, M.Si
NIP. 19620808 198910 1 001

Pembimbing I,



DR. Liestyodono B. Irianto, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

Penguji Ahli



Prof. Dr. Ngadisah, M.A
NIP. 19510703 197903 2 001

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Magister


Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur Program Pascasarjana,


DR. Liestyodono B. Irianto, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJA
PROGRAM ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : MUHAMMAD FIRDAUS
NIM : 500629629
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPS KOTA
PANGKALPINANG DAN BPS KABUPATEN BANGKA

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 06 Juni 2017
Waktu : 08.00 – 09.30 Wib.

Dan telah dinyatakan LULUS

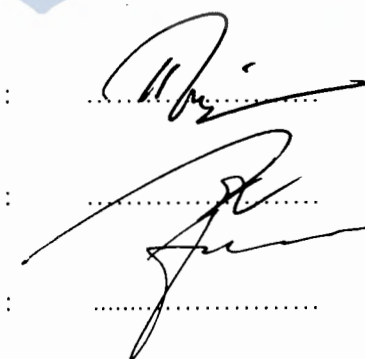
PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji
Dr. Darmanto, M.Ed.

Penguji Ahli
Prof. Dr. Ngadisah, M.A.

Pembimbing I
DR. Liestyodono B. Irianto, M.Si

Pembimbing II
Dr. Tuswoyo, M.Si



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan TAPM yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka”** ini dengan baik meskipun banyak kekurangan didalamnya.

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis sangat menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan berbagai pihak, mulai dari awal perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka
2. Kepala UPBJJ-UT Pangkalpinang selaku penyelenggara Program Pascasarjana.
3. DR Liestyodono B Irianto, M.Si selaku Pembimbing I dan DR Tuswoyo, M.Si selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing saya dalam penyusunan TAPM ini.
4. Ibunda tercinta Isnaniah, isteri tercinta Desiana Arbani Safari, anak saya Mutiara Tazkia Althafunnisa, adik-adik saya yang telah memberikan dukungan moral.
5. Sahabat, teman kuliah yang telah saling mendukung selama ini.

Akhir kata, semoga TAPM ini bermanfaat bagi Dinas BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka khususnya dan bagi pengembangan ilmu pada umumnya

Pangkalpinang, 2017

Penulis



Riwayat Hidup

Nama : Muhammad Firdaus

NIM : 500629629

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Tempat/Tanggal Lahir : Sekayu, 17 November 1982

Riwayat Pendidikan : Lulus SD N 3 Sekayu pada tahun 1994
Lulus SLTP N 2 Sungailiat pada tahun 1997
Lulus SLTA YPBI 11 Sungailiat pada tahun 2000
Lulus S1 PERTIBA Pangkalpinang pada tahun 2012

Riwayat pekerjaan : Tahun 2014 - 2010 sebagai staf Subbagian Urusan
Dalam di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Tahun 2011 - 2013 sebagai staf Subbagian Keuangan
di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Tahun 2014 - sekarang sebagai staf Subbagian Bina
Program di BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Pangkalpinang, Juni 2017



Muhammad Firdaus
NIM. 500629629

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Pernyataan	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan Penelitian	12
Bab II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Kajian Teori	14
1. Teori Kinerja	14
2. Teori Kompetensi	17
3. Teori Disiplin Kerja	21
B. Penelitian Terdahulu	24

	C. Kerangka Berfikir	26
	D. Hipotesa Penelitian	27
Bab III	METODE PENELITIAN	29
	A. Lokasi Penelitian	29
	B. Desain Penelitian	29
	C. Populasi dan Sampel	30
	1. Populasi	30
	2. Sampel	31
	D. Variabel Penelitian	32
	1. Definisi Konseptual Variabel	32
	2. Definisi Operasional Variabel	33
	E. Prosedur Pengumpulan Data	37
	F. Metode Analisis Data	38
	1. Uji Kuesioner Penelitian	39
	2. Analisis Deskriptif	41
	3. Uji Hipotesis	43
Bab IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	49
	A. Karakteristik Umum Responden	49
	1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
	2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
	3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	50
	4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
	5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
	B. Hasil Penelitian	53

1. Uji Validitas	53
2. Uji Reliabilitas	57
3. Analisis Deskripsi	58
a. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kompetensi	58
b. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Disiplin Kerja	63
c. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai	68
4. Uji Asumsi Klasik	74
a. Uji Normalitas	74
b. Uji Heteroskedastisitas	75
c. Uji Multikolinearitas	76
5. Uji Hipotesis	77
a. Uji Parsial (Uji t)	77
b. Uji Simultan (Uji F)	80
6. Persamaan Regresi Linier Berganda	81
7. Koefisien Determinasi (R^2)	82
C. Pembahasan	84
1. Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka	84
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka	86
3. Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka	88
Bab IV KESIMPULAN DAN SARAN	91

A. Kesimpulan	91
B. Saran	93
1. Secara Praktis	93
2. Secara Teorits	93
Daftar Pustaka	95



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Tahun 2014, 2015 Badan Pusat Statistik	6
Tabel 1.2	Jumlah Pelanggaran Disiplin	7
Tabel 1.3	Hasil Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2015 di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai di Lingkungan BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka Berdasarkan subbagian/seksi	30
Tabel 3.2	Operasional Variabel	36
Tabel 3.3	Interpretasi Koefisien Korelasi	47
Tabel 4.1	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2	Persentase Responden Berdasarkan Umur	50
Tabel 4.3	Persentase Responden Berdasarkan Jabatan	51
Tabel 4.4	Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.5	Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.6	Korelasi Pearson Untuk Masing-Masing Indikator Pada Variabel Kompetensi (X_1)	54
Tabel 4.7	Korelasi Pearson Untuk Masing-Masing Indikator Pada Variabel Disiplin Kerja (X_2)	55
Tabel 4.8	Korelasi Pearson Untuk Masing-Masing Indikator Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)	56
Tabel 4.9	Koefisien Reliabilitas Variabel Kompetensi (X_1), Variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	57
Tabel 4.10	Deskripsi Data Variabel Kompetensi (X_1)	58
Tabel 4.11	Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja (X_2)	63
Tabel 4.12	Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)	68

Tabel 4.13	Hasil Pengolahan VIF	77
Tabel 4.14	Tabel Uji t Variabel Kompetensi (X_1)	78
Tabel 4.15	Tabel Uji t Variabel Disiplin Kerja (X_2)	79
Tabel 4.16	Tabel Uji F	80
Tabel 4.17	Tabel Hasil Regresi Linier Berganda	81
Tabel 4.18	Tabel Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	83
Tabel 4.19	Tabel Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	83
Tabel 4.20	Tabel Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	83



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	27
Gambar 4.1 Normal Probability Plot	74
Gambar 4.2 Histogram	75
Gambar 4.3 Scatterplot	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Instrumen Penelitian Kuesioner Penelitian	99
Lampiran 2.	Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi	103
Lampiran 3.	Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja	106
Lampiran 4.	Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai	109
Lampiran 5.	Analisis Deskripsi Variabel Kompetensi (X_1)	112
Lampiran 6.	Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2)	115
Lampiran 7.	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (X_1)	117
Lampiran 8.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	121
Lampiran 9.	Hasil Analisis Regresi Linier	127
Lampiran 10.	Riwayat Hidup	130



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pemerintahan Indonesia, perkembangan pemerintah dari *government* menjadi *governance* yaitu suatu organisasi pengelolaan berdasarkan kewenangan tertinggi (negara dan pemerintah) saja, tetapi juga melibatkan peran beberapa aktor di luar pemerintah dan negara sehingga pihak-pihak yang terlibat juga sangat luas (Ganie-Rochman, 2000, dalam Sundarso, 2014: 9.8). Setiap bangsa dan negara mempunyai cita-cita dalam penyelenggaraan pemerintah yang baik, bersih, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme yang dikenal dengan konsep *good governance*. Tujuannya untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi secara nasional, pembangunan daerah, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik agar lebih efisien dan efektif. Keberhasilan tersebut dapat dicapai dengan melaksanakan tugas dan kewajiban pegawai negeri sipil secara baik dan sesuai aturan yang berlaku.

Pada umumnya, setiap organisasi memiliki paling sedikit 3 (tiga) sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diperlukan guna mencapai tujuan yang akan yang ditentukan semula, yaitu sumber daya manusia (SDM), sumber daya financial, dan sumber daya fisik. Menurut Jackson, Schuler, dan Werner (2010) mengemukakan bahwa sumber daya manusia mencakup sebagai berikut:

1. Semua orang yang berkontribusi untuk melakukan pekerjaan perusahaan,
2. Orang-orang yang bisa berkontribusi di masa mendatang, dan

3. Mereka yang telah berkontribusi di masa lalu.

Sumber daya manusia bagi aparatur pemerintah sangat penting dalam menjalankan pemerintahan baik pemerintahan pusat ataupun pemerintahan daerah. Dengan memiliki sumber daya manusia yang ahli dan dapat menerima tanggung jawab dalam sebuah organisasi, maka visi dan misi organisasi akan tercapai. Sumber daya manusia yang harus dimiliki sebuah organisasi yaitu kompetensi yang tinggi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi. Menurut Edi Suswardji, et.al., (2012) dalam Alifia Palokoto dan Indi Djastuti (2014:2), untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi karyawan, pemimpin dan organisasi sehingga kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam berorganisasi yang sukses.

Menurut Prawirosentono dan Suryadi (1999:27), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin merupakan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan merupakan kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. Di era reformasi, pelayanan instansi pemerintah harus menganut akuntabilitas dapat diartikan terbuka dan bertanggung jawab. Untuk meningkatkan disiplin PNS sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat diperlukan pembinaan dan pengawasan terus-menerus. PNS dengan gaji dan tunjangan kinerja besar atau kecil tidak banyak pengaruhnya, karena sudah menyangkut mental dari PNS tersebut. Pertanggungjawaban bukan hanya sebatas masalah keuangan saja, tetapi juga bertanggung jawab terhadap setiap pelaksanaan tugas dan fungsi dari unit-unit kerjanya dengan ukuran-ukuran yang

jelas sebagai parameter penilaian serta indikator-indikator yang ditetapkan, maka reward dan punishment juga bisa diterapkan secara konsisten. Maka, perlunya peraturan disiplin pegawai negeri sipil yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati larangan yang dilanggar oleh oknum PNS.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang telah di amanatkan dalam Undang-Undang No. 16 Tahun 1997 tentang Statistik dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Presiden RI No 86 tahun 2007 tentang tugas, fungsi dan kewenangan BPS, yaitu melaksanakan tugas mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data yang dibutuhkan semua pihak. Bagi pemerintah, data ini sangat penting artinya, yaitu sebagai sumber informasi untuk penentuan strategi dan kebijakan agar sasaran pembangunan dapat tercapai.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya BPS senantiasa dituntut bersikap transparan dan akuntabel. BPS harus bersifat independen dalam menyajikan data statistik yang obyektif tidak berpihak. Dengan berkembangnya kemajuan teknologi dan informasi dari masa ke masa, stakeholder mengharapkan agar data yang dihasilkan oleh BPS dapat tersedia lebih cepat, dapat diperoleh lebih mudah, lebih berkualitas, mudah dipahami dan lebih murah. Maka hal tersebut menjadi fokus utama dan tantangan bagi BPS untuk selalu meningkatkan mutu penyediaan data dan informasi statistik serta meningkatkan pelayanan dalam menyediakan data secara lebih cepat, akurat dan dapat diakses publik dengan mudah melalui website BPS.

Data yang dihasilkan oleh BPS banyak digunakan sebagai dasar menyusun perencanaan, melakukan evaluasi dan pengambilan kebijakan oleh para pemangku kepentingan (*stakeholder*) agar sasaran kegiatan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Sehingga data yang dihasilkan harus berkualitas, agar kebijakan yang diambil oleh stakeholder tepat untuk digunakan. Maka, untuk meningkatkan kualitas data yang dihasilkan oleh BPS menuntut peningkatan kinerja instansi BPS sebagai penyedia data.

Metode penyelenggaraan statistik dan tata cara pengumpulan datanya harus transparan diungkapkan kepada publik. Keadaan ini menuntut adanya kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dan disiplin kerja yang tinggi agar tercapai tugas dan fungsi yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik. Seluruh sumber daya manusia yang bekerja untuk Badan Pusat Statistik harus selalu meningkatkan kualitas diri dalam mencapai visi Badan Pusat Statistik yaitu pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Dengan misi Badan Pusat Statistik sebagai berikut:

1. Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional.
2. Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik.
3. Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas dan amanah untuk kemajuan perstatistikan.

Pelayanan publik yang dilaksanakan BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka untuk masyarakat tidak terlepas dari sumber daya manusia atau pegawai yang ada. Banyaknya kegiatan pengumpulan data di lapangan baik

responden dari pemerintah, swasta, rumah tangga dan kegiatan setelah di lapangan yaitu pemeriksaan dokumen, editing/coding, entry dan pengolahan data serta analisis data yang dilaksanakan agar terwujudnya dalam buku publikasi. Kegiatan-kegiatan tersebut, seluruh pegawai dituntut untuk meningkatkan kompetensi atau kualitas diri dalam melaksanakannya dan menghadapi perubahan-perubahan yang terus terjadi, sehingga akan meningkatkan kompetensi kinerja pegawai itu sendiri dan mengakibatkan kinerja instansi semakin meningkat.

Permintaan data yang *up to date* oleh stakeholder dari wilayah yang terbesar sampai wilayah terkecil dan responden yang susah ditemui dapat menimbulkan keterlambatan pengumpulan data dan pengolahan data hasil kegiatan lapangan. Oleh karena itu, pegawai harus disiplin dalam bekerja agar mencapai target yang telah ditetapkan, sehingga data yang dihasilkan tidak terlambat untuk di publis ke masyarakat.

Dalam menentukan akuntabel tidaknya laporan keuangan yang telah disusun oleh Kementerian/Lembaga dinilai oleh Badan Pemeriksa Keuangan RI sehingga menghasilkan opini atas LKKL dan LKBUN yaitu WTP, WDP, dan TMP. Dengan hasil tersebut akan terlihat Kementerian/Lembaga dalam melaksanakan anggaran Negara sesuai aturan yang berlaku atau peraturan yang ditetapkan. Tujuan dari pemeriksaan atas LKPP Tahun 2015 yang dilakukan oleh BPK RI dengan memperhatikan:

- a. Kesesuaian LKPP dengan SAP;

- b. Kecukupan pengungkapan informasi keuangan dalam laporan keuangan sesuai dengan pengungkapan yang seharusnya dibuat seperti disebutkan dalam SAP;
- c. Efektivitas SPI; dan
- d. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Badan Pemeriksa Keuangan telah mengeluarkan laporan hasil pemeriksaan atas laporan keuangan pemerintah pusat tahun 2015 pada tanggal 26 Mei 2016, Nomor 56A/LIIP/XV/05/2016 untuk Badan Pusat Statistik sebagai berikut :

Tabel 1.1. Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Tahun 2014, 2015 Badan Pusat Statistik

BA	Kementerian/Lembaga	Opini BPK atas LKKL	
		2014	2015
054	Badan Pusat Statistik	WTP	WDP

Sumber: BPK

Dilihat dari tabel 1.1 di atas, kinerja BPS pada tahun 2015 menurun dari tahun sebelumnya yaitu dari WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) menjadi WDP (Wajar Dengan Pengecualian). Dari hasil penilaian tersebut, ini menjadi permasalahan utama yang harus diselesaikan oleh BPS dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Agar kinerja sumber daya manusia meningkat, perlu ditingkatkannya kompetensi SDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya seorang PNS. Sehingga LKKL yang diperoleh tahun selanjutnya menjadi WTP serta dapat dipertahankan terus-menerus untuk tahun selanjutnya.

Birokrasi pemerintahan baik Lembaga Instansi Pemerintah Departemen dan Lembaga Instansi Pemerintah Non-Departemen perlu melakukan suatu

perbaikan kinerja birokrasi instansi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Berikut jumlah pelanggaran disiplin kerja di Badan Pusat Statistik dari tahun 2011 sampai tahun 2016 sebagai berikut:

Tabel 1.2. Jumlah Pelanggaran Disiplin

Tahun	Jumlah Pelanggaran Disiplin
2011	34
2012	92
2013	102
2014	165
2015	140
2016	179

Sumber: Biro Kepegawaian dan Hukum BPS RI

Dari dari tabel 1.3 di atas, jumlah pelanggaran disiplin kerja oleh pegawai BPS mengalami peningkatan, ini tidak sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi menurut Sudarso, dkk (2014) yaitu menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Oleh karena itu setiap pegawai harus menjalankan kewajibannya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sehingga tidak terjadinya pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan.

Hasil Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2015 di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bangka sebagai berikut:

Tabel 1.3. Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2015

	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai 2015
a.	Perencanaan Kinerja	30	22,04
b.	Pengukuran Kinerja	25	15,63
c.	Pelaporan Kinerja	15	9,27
d.	Evaluasi Kinerja	10	5,21
e.	Capaian Kinerja	20	7,92
	Nilai Hasil Evaluasi	100	60,07
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja	AA	B

Sumber: BPS RI

Dari tabel 1.2 di atas, capaian tingkat akuntabilitas kinerja BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka masih belum maksimal dalam pencapaian kerjanya atau output yang dihasilkan belum optimal. Dari hasil tersebut, maka perlu ditingkatkan lagi kinerja sumber daya manusia dan disiplin kerja dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dan telah di anggarkan setiap tahunnya oleh Pemerintah. Jadi setiap kegiatan dan anggaran yang digunakan harus di pertanggungjawabkan secara akuntabilitas agar hasil pemeriksaan dari BPK RI dari WDP menjadi WTP dan nilai evaluasi atas akuntabilitas kinerja BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka menjadi lebih baik lagi atau maksimal. Tujuannya untuk meningkatkan reformasi birokrasi yang bersih, efisien, efektif, produktif, transparan dan akuntabel pegawai baik BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka tidak terlepas dari kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja yang terus ditingkatkan menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugas yang telah diemban dan diberi tanggung jawab.

Berdasarkan dari hasil SAKIP di atas, permasalahan yang terjadi di pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka yaitu tidak tercapainya target kinerja dari target yang telah ditetapkan pada setiap awal tahun

yaitu penyelesaian pekerjaan sering terlambat dari waktu yang telah ditentukan, penyampaian informasi ketidakhadiran (ijin, sakit) sering terlambat, masih banyak pegawai belum update aplikasi Simpeg online, laporan pekerjaan sering terlambat, dan tidak adanya evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dan hasil dari pemeriksaan Inspektorat BPS RI Tahun 2015 terdapat kurang lengkapnya laporan keuangan yang telah disusun berdasarkan peraturan yang berlaku. Ini disebabkan karena pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka mengalami kendala menjalankan tugasnya seperti tidak adanya pelatihan dalam pencatatan pada aplikasi SIMAK dalam hal ini pencatatan Barang Milik Negara (BMN), tidak adanya pelatihan dalam penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), data dari responden sering terlambat, dan minimnya pengetahuan tentang peraturan-peraturan internal di BPS dalam hal ini Peraturan Kepala (Perka) BPS maupun eksternal BPS yaitu peraturan presiden, peraturan kementerian keuangan dan yang lainnya tentang menjalankan reformasi birokrasi yang baik, bersih dan akuntabel.

Jadi kinerja pegawai yang rendah di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka, dapat disebabkan oleh kompetensi pegawai dan disiplin kerja yang masih rendah. Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam Ichwanul Jaya (2013), kinerja merupakan hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di BPS Kota pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka relatif masih rendah yaitu:
 - a. Tidak tercapainya target yang telah ditetapkan pada setiap awal tahun yaitu pendataan terhadap perusahaan industri makro dan mikro baik industri konstruksi, pertambangan maupun industri lainnya tidak tercapai.
 - b. Tidak adanya rapat evaluasi pekerjaan yang telah dilaksanakan.
 - c. Dalam penyusunan SAKIP kurang lengkap.
 - d. Dalam penyusunan laporan BMN masih ada yang salah dalam pencataannya.
 - e. Minimnya pengetahuan tentang peraturan-peraturan internal di BPS dalam hal ini Peraturan Kepala (Perka) BPS maupun eksternal BPS
2. Kompetensi pegawai di BPS Kota pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka relatif masih rendah yaitu:
 - a. Tidak tercapainya target pendataan, karena kurangnya pegawai dalam melaksanakan strategi atau pola alternatif untuk menyelesaikan target pendataan.
 - b. Data kontrak pihak ketiga sering terlambat dalam melaporkan ke KPPN Pangkalpinang dan laporan perjalanan dinas juga terlambat, ini dikarenakan kurangnya pengetahuan tentang peraturan keuangan.
 - c. Dalam penyusunan SAKIP dan Laporan BMN masih kurang lengkap dan salah dalam pencatatan, dikarenakan tidak adanya pelatihan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan pegawai.

3. Disiplin pegawai di BPS Kota pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka relatif masih rendah yaitu:
- a. Pegawai dalam menyampaikan informasi kehadiran (ijin, sakit) sering terlambat.
 - b. Masih banyaknya pegawai yang belum update aplikasi simpeg online.
 - c. Data dari responden baik pemerintah maupun data swasta (perusahaan) sering terlambat.
 - d. Pegawai dalam melaksanakan jam istirahat siang tidak tepat waktu atau melebihi jam istirahat siang yang telah ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan yang di atas, dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan yang berkinerja dan akuntabel penulis meneliti dengan judul, “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penulisan ini, yaitu:

- a. Seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka?
- b. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka?
- c. Seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian seperti uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka?
- b. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka?
- c. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh faktor kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka?

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara Teoritis, hasil hasil penelitian ini dapat berguna untuk para akademisi sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian khususnya dalam bidang Manajemen Administrasi Publik.
2. Secara Praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan:
 - a. Sebagai bahan informasi dalam peningkatan kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka dalam rangka mendukung reformasi birokrasi.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan menentukan arah kebijakan bagi pimpinan dan untuk meningkatkan

prestasi kerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten
Bangka.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Teori Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67), kinerja merupakan hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2001:34) dalam Satyawinata (2014:5), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mink (1993 : 76) dalam Wales, mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri dan kompetensi. Menurut Moeheriono (2012:96), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Mangkunegara (2000)

menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan secara psikologis dengan kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh sebab itu pegawai di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya masing-masing, sehingga pegawai tersebut akan maksimal dalam memberikan kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja.

Menurut David C. Mc Cleland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa "Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja". Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Kinerja dalam sebuah instansi pemerintahan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan, visi dan misi instansi pemerintah yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan menggunakan tolok ukur kinerja, maka akan ada tingkatan hasil pencapaian yang di capai dan diketahui seberapa jauh keberhasilan pelaksanaan tugas yang dijalankan secara maksimal, sehingga tujuan instansi dapat terlaksana dengan baik. Menurut Prawirosentono (1999:3) yang menyatakan bahwa, terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga. Dengan kata lain, kinerja seorang pegawai atau karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Menurut Prawirosentono dan Suryadi (1999:27), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektifitas dan efisien, otoritas (wewenang), disiplin, dan inisiatif. Dalam hal ini disiplin merupakan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang

bersangkutan dalam menghormati perjanjian kinerja dengan organisasi dimana dia bekerja. Maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai yang dimilikinya sehingga semakin tinggi pula kinerja seorang pegawai tersebut.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tingkat tinggi menurut Mangkunegara (2002:68), sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu :

1. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu.

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

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Tujuan pegawai Aparatur Sipil Negara adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa (Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014). Penilaian Kinerja bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan kegiatan yang dilakukan oleh atasan/pimpinan instansi baik secara langsung maupun dengan menggunakan bantuan lembaga-lembaga penyalia untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dan fungsi dari penilaian tersebut adalah untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kinerja pegawai pada suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan dari pegawai Aparatur Sipil Negara.

2. Teori Kompetensi

Untuk mendukung terwujudnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil diperlukan standar kompetensi jabatan yang dimiliki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari standar kompetensi teknis dan standar kompetensi manajerial. Dalam peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 7 (2013), kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas atau fungsi jabatan. Kompetensi manajerial adalah soft competency yang mencakup aspek

pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan fungsi jabatan. Standar kompetensi manajerial PNS adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.

Menurut Spencer (1993) kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang pegawai yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan. Pada akhirnya kompetensi mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Sofo (1999), kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang terpenting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Menurut Hasan (2013:12) mengemukakan pentingnya pengetahuan dalam peningkatan sumber daya manusia sangat diperlukan mengingat pengetahuan memberikan andil dalam melakukan pemberdayaan organisasi atau pemberdayaan masyarakat. Demikian juga menurut Chatab (2007), menyebutkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap sebagai faktor utama yang menggerakkan perilaku individu untuk mencapai kinerja tertentu.

Martopo (2004:287) mengemukakan bahwa pengetahuan sangat penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan penerimaan inovasi, adopsi dan inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam suatu organisasi kerja. Indikator pengetahuan meliputi : kemampuan berfikir, memahami pekerjaan dengan baik, mempunyai kemampuan teknis dan memiliki wawasan yang luas.

Menurut Armstrong (Moehariono, 2012:6), kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang

diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kerjanya. Batasan ini secara implisit mengartikan bahwa ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Dan menurut Spencer (Moeheriono, 2012:10), hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan apabila mereka ingin meningkatkan kerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja seseorang untuk memberikan kinerja yang optimal dan penuh tanggung jawab. Jika ini dilakukan oleh pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka, maka akan meningkatkan kualitas kerja dalam pelayanan data statistik yang terpercaya.

Menurut Spencer (1993). bahwa ada lima karakteristik pembentuk kompetensi, yaitu watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Dua karakteristik pengetahuan dan keterampilan cenderung dapat ditingkatkan kualitasnya dengan pelatihan-pelatihan atau diklat, sedangkan tiga kompetensi lainnya relatif sulit dikembangkan, meskipun berperan sebagai sumber kepribadian.

Menurut Harianto dalam Daryati Kustilawati (2014: 26), mengenai pemahaman terhadap kompetensi manusia mengungkapkan unsur-unsur berikut ini:

1. Kemampuan intelektual. Unsur ini berhubungan dengan kemampuan profesional seseorang yang diwujudkan dalam bentuk :

- a. Pengetahuan yang dianggap cerminan intelegensia yang dibangun melalui proses pendidikan;
 - b. Keterampilan yang biasanya dikaitkan dengan talenta dan dikembangkan melalui pelatihan;
 - c. Kemampuan yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan fisik dan daya tahan seseorang di dalam kegiatan kerja;
 - d. Pengalaman yang diperoleh melalui pengalaman kerja yang relevan dan pemahaman yang mendalam atas kondisi lingkungan bisnis dan lingkungan kerja.
2. Kompetensi jejaring kerja sama. Unsur ini terbentuk dari hubungan kerjasama diantara organisasi, mitra kerja, dan pihak lain yang berkepentingan, mau memberikan komitmennya untuk maju bersama dengan orang-orang yang memiliki jejaring tersebut.
 3. Kompetensi kredibilitas. Unsur ini perlu dikembangkan secara berkelanjutan mengingat organisasi bereksistensi di dalam lingkungan yang terus berubah.

Menurut Edi Suswardji, et.,al., (2012) dalam Alifia Palokoto dan Indi Djastuti (2014:2), untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi karyawan, pemimpin dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi dengan sukses.

Dari uraian diatas BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka untuk mencapai visi dan misi, sumber daya manusianya dalam hal ini pegawai harus memiliki SDM yang berintelektual, memiliki hubungan kerja sama yang

baik antar pegawai dan kredibilitas yang tinggi dalam menghadapi setiap perubahan-perubahan yang terjadi di organisasi artinya dapat mengikuti setiap perubahan-perubahan yang terjadi di internal BPS itu sendiri atau eksternal BPS.

3. Teori Disiplin Kerja

Bila seseorang pegawai telah menyatu antara disiplin dengan dirinya, maka segala perbuatan atau tingkah lakunya dalam menjalankan semua pekerjaan tidak merasakan beban dalam menjalankan disiplin dalam bekerja. Agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan lancar, sangat diperlukan pegawai pemerintah mempunyai disiplin kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesadaran. Jadi, disiplin kerja yang dijalankan oleh seorang pegawai yang terwujud dalam bentuk taat terhadap peraturan, tertib dalam bekerja, bertanggungjawab dalam bekerja, dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga disiplin yang tinggi yang dimilikinya maka akan membuat tinggi juga kinerja pegawai tersebut. Oleh sebab itu, disiplin kerja harus bisa ditanamkan kepada seluruh pegawai yang ada di lingkungan suatu organisasi.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin yaitu setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Menurut Sutrisno (2009: 104) dalam Kathleen (2015: 4), semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Jika disiplin kerja pegawai telah tinggi, maka hasil pelayanan yang diberikan akan lebih berkualitas. Menurut Hasibuan (2004), bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siagian (2004), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Faktor yang membentuk perilaku disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan organisasi tempat pegawai tersebut bekerja, seperti peraturan-peraturan sebagai pedoman bagi pegawai dalam bekerja dan adanya target yang harus dicapai oleh pegawai. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai tersebut, harus ditanamkan agar mengenali kedudukan, tugas, wewenang dan kewajiban serta hak yang diberikan kepadanya selaku pegawai organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan agar pegawai taat peraturan, tidak melanggar peraturan, dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atau diamanahkan. Sedangkan menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72) dalam dalam Permatasari J. A, Musadieq M. A dan Mayoman Y (2015:3), indikator disiplin kerja adalah:

- a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Jadi, penerapan disiplin seorang pegawai harus dimulai dari diri sendiri secara kesadaran dan ikhlas dalam menjalankan tugas, bukan karena adanya perintah atau sanksi yang akan diterima, tetapi semua tugas pokok yang telah dibebankan untuk dilaksanakan atas kesadaran diri sendiri dengan rasa penuh tanggung jawab. Sikap dan perilaku seorang pegawai akan mampu untuk menghormati, menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan menjalankannya, serta bersedia menerima sanksi apabila telah melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut,

diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat, bersikap dan bertingkah laku disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu dasar diadakan penelitian sesudahnya serta untuk melihat apakah hasil penelitian tersebut sama dan relevan jika diterapkan pada objek penelitian lainnya. Berikut ini akan dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian ini:

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Keterangan
1	Widjil Rahadi	Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja P2LHP Pada Dinas Kehutanan Berau Provinsi Kalimantan Timur	Penelitian ini merupakan penelitian sensus. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Disiplin dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja P2LHP Pada Dinas Kehutanan.
2	Herman Suwito	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Di Kecamatan Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah	Penelitian ini merupakan penelitian survei. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa
3	Agus Purwanto	Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya	Penelitian ini merupakan penelitian survei. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Sudarjo Moesa	Pengaruh Penghargaan, Disiplin, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset	Penelitian ini merupakan penelitian survei. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

		Daerah Wilayah Kabupaten Bangka	
5	Yundika Pradina	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau	Penelitian ini merupakan penelitian survei. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kompetensi SDM mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Bernadus Beda Keda	Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Flores Timur	Penelitian ini merupakan penelitian survei. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Parmin (2014)	Meneliti Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPS BKK Kebumen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari (1) kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PD BPR BKK Kebumen

Sumber : diolah tahun 2017

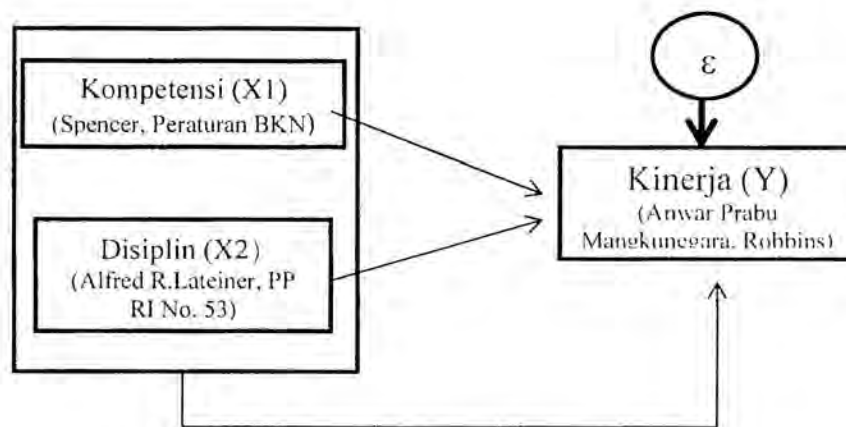
Dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan yang sudah dilakukan oleh Widjil Rahadi (2013), Herman Suwito (2012), Agus Purwanto (2015), Sudarjo Moesa (2013), Yundika Pradina (2013), Bernadus Beda Keda (2015) dan Parmin (2014) dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Perbedaan terdapat pada lokus atau tempat penelitian yang akan diteliti dan untuk melihat apakah hasil penelitian terdahulu, jika diterapkan pada objek penelitian lainnya sama dan relevan. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini meliputi kompetensi dengan menggunakan peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 7 (2013) mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap, dan teori Spencer (1993) kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang pegawai yang menggunakan

bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan. Pada akhirnya kompetensi mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Variabel disiplin kerja menggunakan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Alfred R. Lateiner dalam Permatasari J. A, Musadieg M. A dan Mayoman Y (2015:3). Sedangkan variabel kinerja dalam penelitian ini menggunakan teori yang mengukur Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), dan Robbins (2006:260).

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun bersama-sama.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian empiris maupun teoritis, maka secara konseptual variabel kompetensi mengadopsi dari Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 (2013); pendapat Spencer (1993), variabel disiplin mengadopsi dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan Alfred R. Lateiner dalam Permatasari J. A, Musadieg M. A dan Mayoman Y (2015:3), dan variabel kinerja mengadopsi pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), dan Robbins (2006:260).



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan Gambar 2.1 kerangka berfikir diatas dapat dijelaskan apakah ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka; untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kompetensi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka baik secara parsial maupun bersama-sama. Dan terdapat variabel lain (ϵ) yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) yang tidak diteliti pada penelitian ini.

D. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka diajukan hipotesis penelitian untuk menjawab tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Faktor kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka
2. Hipotesis 2 : Faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka

3. Hipotesis 3 : Faktor kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Instansi Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bangka merupakan 2 (dua) dari 7 (tujuh) BPS Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

B. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian kuantitatif berkaitan dengan tujuan penelitian yang bersifat deskriptif dan eksplanatif. Menurut Creswell dalam Muchlis Hamdi, Siti Ismaryati (2014:2.11), dalam hal penerapan strategi penelitian, kekhasan pendekatan kuantitatif adalah pilihan untuk menerapkan “survei dan eksperimen”. Dalam penelitian ini, akan menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian sensus. Penelitian ini menggunakan kuesioner terencana dalam pengumpulan data dengan tujuan untuk menggeneralisasi populasi berdasarkan sampel yang sudah ditentukan (Babbie, 1986:203). Menurut Mansoer dalam Herbowo (2012), populasi merupakan kelompok nyata dan untuk yang memiliki kesamaan umum dan membentuk karakter sendiri.

Penelitian akan dilaksanakan pada PNS eselon IV dan staf di lingkungan BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka yang berjumlah 40 orang pada tahun 2017. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif frekuensi dan statistik tiap variabel penelitian dan beberapa uji statistik yakni uji validitas

dan reliabilitas untuk uji kuesioner penelitian, selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis dengan analisis regresi setelah sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik.

C. Populasi dan Sampel

I. Populasi

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai eselon 4 (empat) dan staf di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka yang berjumlah 40 orang yang terdiri dari 23 pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan 17 BPS Kabupaten Bangka. Struktur organisasi BPS Kabupaten/Kota di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah sebagai berikut:

- a. Sub Bagian Tata Usaha.
- b. Seksi Statistik Sosial.
- c. Seksi Statistik Produksi.
- d. Seksi Statistik Distribusi.
- e. Seksi Statistik Neraca Wilayah dan Analisis Statistik.
- f. Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik.

Berikut jumlah pegawai di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menurut sub bagian/seksi dan pendidikan dalam tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1 Jumlah pegawai di Lingkungan BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka berdasarkan sub bagian/seksi Tahun 2017

No	Unit Organisasi	Jenis Kelamin		Jenjang Pendidikan				
		Laki-laki	Perempuan	S2	S1/DIV	DIII	SLTA	SLTP-SD
1.	Sub Bagian Tata Usaha	15	5	0	7	5	7	0

2.	Seksi Statistik Sosial	1	3	1	3	0	0	0
3.	Seksi Statistik Produksi	2	1	0	1	1	1	0
4.	Seksi Statistik Distribusi	1	3	1	3	0	0	0
5.	Seksi Nerwilis	0	5	1	3	0	0	0
6.	Seksi IPDS	4	0	0	4	0	0	0
Jumlah		23	17	3	21	6	8	0

Sumber: diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai terkonsentrasi pada Bagian Tata Usaha dikarenakan adanya pekerjaan lapangan yaitu Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) yang secara hierarki dibawah Kepala BPS Kabupaten/Kota langsung dan pembinanya adalah Sub Bagian Tata Usaha sehingga jumlah pegawai yang banyak. Dari sisi tingkat pendidikan, sebagian besar pegawai di BPS Kabupaten/Kota ini adalah lulusan S1/DIV sebanyak 21 orang, kemudian diikuti oleh lulusan SLTA sebanyak 8 orang. Jika dilihat dari pemerataan SDM, bahwa semua subbagian/seksi sudah terisi jabatan yang diemban sudah definitif (struktural) ataupun belum (koordinator).

2. Sampel

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai, dan sesuai pendapat Roscoe dalam *Research Methods for Business* (dalam Sugiyono, 2011), dimana ukuran sampel penelitian yang layak adalah antara 30 sampai dengan 500, maka penelitian ini dilakukan terhadap seluruh populasi. Selanjutnya, menurut Istijanto dalam Herbowo (2012) menyatakan bahwa untuk perusahaan-perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (dibawah 200), riset seperti survei bisa dilakukan terhadap semua karyawan.

Artinya penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga "sampel" sama dengan populasi. Menurut Arikunto (1996: 120) dalam Herbowo (2012) menyatakan bahwa jika subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi.

D. Variabel Penelitian

1. Definisi Konseptual Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ini sesuai dengan pengertian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), kinerja merupakan hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja.

b. Kompetensi (X₁)

Dalam peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 7 (2013), kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas atau fungsi jabatan. Kompetensi manajerial adalah soft competency yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan fungsi jabatan. Standar kompetensi manajerial PNS adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang

PNS dalam melaksanakan tugas jabatan. Menurut Spencer kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang pegawai yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan. Pada akhirnya kompetensi mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

c. Disiplin Kerja (X_2)

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Permatasari J. A, Musadieg M. A dan Mayoman Y (2015:3).

2. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yang terdiri dari dua unsur, yaitu variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari variabel kompetensi (X_1) dan disiplin (X_2), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja (Y).

a. Kinerja (Y) merupakan variabel terikat (*dependen*), yakni untuk mengetahui prestasi kerja pegawai yang dapat diketahui dengan:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka. Kualitas kerja diukur dengan tingkat persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan serta ketelitian dan diukur dengan empat item pernyataan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja juga merupakan perwujudan dari hasil kerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka. Kuantitas kerja diukur dengan persepsi pegawai terhadap kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Meliputi standar operasional pekerjaan dan pekerjaan rutin sesuai target yang telah ditetapkan. Kuantitas kerja diukur dengan dua item pernyataan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dan diukur dengan tiga item pernyataan.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Meliputi inisiatif, rajin, loyalitas, kerja sama dalam tim dan diukur dengan empat item pernyataan.

b. Kompetensi (X_1) merupakan variabel bebas (*independen*), indikatornya adalah:

1) Pengetahuan

Pengetahuan yang dianggap cerminan intelegensia yang dibangun melalui proses pendidikan dan diukur dengan empat item pernyataan.

2) Keterampilan

Keterampilan yang biasanya dikaitkan dengan talenta dan dikembangkan melalui pelatihan dan diukur dengan lima item pernyataan.

3) Sikap Kerja

Sikap kerja biasanya dikaitkan dengan tingkah laku dalam menghadapi pekerjaan dan diukur dengan tiga item pernyataan.

c. Disiplin (X_2) merupakan variabel bebas (*independen*), indikatornya adalah:

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik dan diukur dengan tiga item pernyataan.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan

cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik dan diukur dengan satu item pernyataan.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan diukur dengan dua item pernyataan.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi dan diukur dengan tiga item pernyataan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Landasan Teori
1	Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	Kemampuan, keterampilan dan ketelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Anwar Prabu Mangkunegara - Robbins
		Kuantitas Kerja	Standar operasional pekerjaan dan pekerjaan rutin sesuai target yang telah ditetapkan.	
		Ketepatan Waktu	Aktivitas tepat selesai waktu, Memaksimalkan waktu	
		Efektivitas	Inisiatif, loyalitas, tanggung jawab, kerjasama dalam tim.	
2	Kompetensi	Pengetahuan	Kemampuan memahami, berfikir, dan kreatif	<ul style="list-style-type: none"> - Spencer - Peraturan

		Keterampilan	Kerjasama, pemecahan masalah, kemampuan komunikasi, tanggung jawab, kemampuan teknis non teknis.	BKN
		Sikap Kerja	Tingkah laku, karakteristik	
3	Disiplin Kerja	Ketepatan waktu	Datang dan pulang kantor tepat waktu, istirahat tepat waktu	- Alfred R. Lateiner - PP RI No. 53 Tahun 2010
		Pemanfaatan sarana	Menggunakan sarana dan prasarana dengan baik	
		Tanggung jawab yang tinggi	Memahami peraturan, penyelesaian pekerjaan, bertanggung jawab	
		Ketaatan terhadap aturan kantor	seragam sesuai aturan	

E. Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011: 187) dalam Muchlis Hamdi, dkk menyatakan bahwa terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder dari instansi bersangkutan sebagai data pendukung, berbagai literatur dan jurnal ilmiah sebagai landasan teori penelitian. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan metode kuesioner. Metode ini mendapatkan informasi dari populasi sampel ataupun sampel yang telah ditentukan sebagai objek penelitian (responden) dengan lembar kuesioner untuk mendapatkan data yang akan diolah lebih lanjut sehingga mendapatkan informasi sesuai dengan tema penelitian.

Kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data dengan *Skala Likert*. Seperti yang diungkapkan Sugiyono (2005: 107) bahwa *skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden dapat memberikan jawaban/tanggapan/persepsi atas isi dalam kuesioner sesuai dengan tipe pertanyaan apakah berupa pertanyaan terbuka (*open question*) atau pertanyaan tertutup (*closed question*).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertanyaan tertutup (*closed question*) dengan skala Likert yang dimodifikasi sehingga responden diminta mengisi sendiri skala jawaban sesuai keyakinan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat atau persepsi aeorang responden terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan. Kuesioner tertutup responden hanya diperkenankan dengan menjawab memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan penelitian. Pilihan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan tersebut antara lain (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, dan (5) sangat setuju.

Adapun variabel-variabel pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk penelitian ini sudah digunakan oleh peneliti terdahulu tentu saja dengan heberapa penyesuaian sesuai dengan objek dan subjek penelitian, khususnya instansi tempat studi kasus penelitian ini dilakukan dengan tetap mengacu pada landasan teori yang digunakan.

F. Metode Analisis Data

Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan dari responden terus dilakukan analisis untuk mengetahui hasil hipotesis. Sebelumnya, sebagai pendahuluan akan

dilakukan tabulasi silang (*cross-tab*) yaitu melibatkan dua atau tiga variabel lebih untuk melihat hubungan atau keterkaitan antar variabel pendukung. Selanjutnya dengan menggunakan program SPSS (*Statistic for Products and Service Solution*) versi 20.0 untuk memperoleh perhitungan angka statistik.

Adapun langkah-langkah analisis yang dilakukan adalah:

I. Uji Kuesioner Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat uji yang digunakan untuk mengukur keakuratan data yang diteliti melalui kuesioner. *Valid* jika diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia bermakna obyektif atau mempunyai dasar yang kuat atau sering juga menyamakan kata validitas dengan kata sah. Suatu instrumen/alat ukur dimana (dalam penelitian ini adalah butir-butir pernyataan) dikatakan sah jika mempunyai kontribusi terhadap nilai variabel yang diukurnya.

Uji validitas dilakukan dengan mengaitkan skor pada tiap butir pertanyaan dengan skor total (Sugiyono, 2011). Rumus yang digunakan adalah yakni:

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

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi untuk skor butir dan skor total

X = Skor butir

Y = Skor total

Butir pernyataan dikatakan valid apabila minimum nilai korelasi adalah 0,312 (Azwar, 2011). Uji validasi dilakukan terhadap seluruh variabel yang diperoleh dari 40 responden. Pengujian validitas selanjutnya dilakukan dengan SPSS versi 20.0.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan hasil instrumen. Uji ini dilakukan dengan alat analisis data statistik SPSS versi 20.0. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Maholtra (2006) dalam Daryati Kustilawati (2014:77) "suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,6". Sedangkan rumus Alpha Cronbach menurut Arikunto (2006) dalam Daryati Kustilawati (2014:78) sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrumen (*cronbach's alpha*)

k = jumlah pertanyaan dalam kuesioner

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

Teknik pengujian yang digunakan adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Selanjutnya skor total antara kelompok genap dan ganjil dihitung nilai koefisien

korelasinya. Langkah selanjutnya adalah penghitungan nilai realibilitasnya dengan rumus Spearman Brown (Azwar, 2011).

$$r_i = \frac{2(r_b)}{1+r_b}$$

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi *product moment* belah dua antara belahan pertama dan kedua

Instrumen dianggap reliabel apabila $r_i > r$ tabel pada taraf signifikansi 0,05 (Sugiono, 2005: 339). Dengan jumlah sampel 40, maka r tabel *product moment* adalah 0,312 sehingga instrumen reliabel apabila nilai r_i adalah lebih dari 0,312.

2. Analisis Deskriptif

a. Analisis frekuensi dan persentase variabel

Untuk menghitung frekuensi dan persentase jawaban responden untuk setiap pertanyaan pada tiap variabel dilakukan secara manual menggunakan program *Microsoft Excel Office 2010*. Distribusi frekuensi jawaban responden dilihat dengan menghitung rata-rata skor dari total jawaban tiap butir pertanyaan per variabel per responden. Skor jawaban tiap butir variabel adalah menggunakan *Skala Likert* dengan skor tertinggi adalah 5 dan terendah adalah 1.

Rumus yang digunakan untuk menghitung rata-rata skor jawaban responden adalah:

$$\text{Rata - rata Skor}_i = \frac{\sum \text{Skor Responden}_i}{n}$$

Dimana n adalah jumlah butir pertanyaan tiap variabel dan i adalah sebanyak 40 responden penelitian. Selanjutnya akan didapat frekuensi dan

persentase berdasarkan rata-rata skor jawaban responden menurut *Skala Likert* yakni antara 1 sampai dengan 5.

b. Analisis statistik variabel

Analisis statistik dilakukan dengan menghitung nilai mean atau rata-rata, median atau nilai tengah, modus atau nilai yang sering muncul, varians, nilai minimum, dan nilai maksimum dari tiap jawaban responden pada butir pertanyaan tiap variabel. Nilai-nilai tersebut akan dihitung dengan program SPSS versi 20.0.

Adapun nilai-nilai statistik tersebut dapat memberikan gambaran lebih jelas dan rinci variasi jawaban responden atas seluruh butir pertanyaan pada tiap variabel (Singgih Santoso, 2012).

1. *Mean* adalah ukuran rata-rata yang merupakan penjumlahan dari seluruh nilai dibagi jumlah datanya.
2. *Median* adalah suatu nilai dimana setengah dari data berada di bawah nilai tersebut dan setengahnya lagi berada di atas nilai tersebut setelah nilai itu disusun berurut. Dengan kata lain median membagi data dua bagian.
3. Modus adalah salah satu ukuran rata-rata yang menunjukkan skor atau nilai data yang memiliki frekuensi terbanyak pada suatu distribusi.
4. Varians adalah ukuran variasi yang menunjukkan seberapa jauh data tersebar dari mean (rata-ratanya). Semakin bervariasi data tersebut maka semakin jauh data tersebut tersebar di sekitar *mean*-nya.
5. Minimum adalah nilai yang paling rendah/kecil dari data.
6. Maksimum adalah nilai yang paling besar/tinggi dari data.

3. Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji kompetensi dan disiplin kerja terdapat atau tidaknya pengaruh antar variabel baik secara parsial maupun simultan, maka dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dikarenakan variabel bebas yang akan diuji ada lebih dari satu (Sugiyono, 2011). Karena data yang dihasilkan dalam kuesioner penelitian adalah data dengan skala ordinal yang tidak dapat diregresikan, maka data harus ditransformasikan terlebih dahulu dalam skala interval. Metode transformasi yang digunakan adalah metode *Method of Successive Interval* dengan bantuan makro minitab (Waryanto dan Millafati, 2006).

Jawaban responden yang diukur dengan menggunakan *Skala Likert* yang berupa skor 1 sampai dengan 5 memiliki tingkat pengukuran ordinal. Data ini dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan ke dalam interval dengan langkah-langkah sebagai berikut (Waryanto dan Millafati, 2006):

1. Menentukan frekuensi setiap jawaban pertanyaan pada tiap variabel.
2. Menentukan proporsi setiap jawaban pertanyaan dengan membagi frekuensi dengan jumlah sampel.
3. Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap jawaban pertanyaan sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
4. Menentukan Z untuk masing-masing proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku.
5. Menghitung *Scale Value (SV)* untuk masing-masing respon.

6. Mengubah SV terkecil menjadi sama dengan 1 dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformedscale* (TSV).

Untuk mempermudah proses transformasi data dari skala ordinal menjadi skala interval dalam penelitian ini dilakukan dengan *software* makro minitab. Setelah data diubah menjadi skala interval, maka analisis regresi linier berganda dapat dilakukan. Model persamaan regresi linier berganda yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

Y : kinerja

X_1 : kompetensi

X_2 : disiplin kerja

b_0 : intersep

b_1 : parameter variabel kompetensi

b_2 : parameter variabel disiplin kerja

e : *epsilon*

Analisis regresi linier harus memenuhi asumsi-asumsi sehingga akan diperoleh estimasi yang tidak bias linier terbaik atau *Best Linier Unbiased Estimate* (BLUE). Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

a. Asumsi Normalitas

Penggunaan model regresi akan menghasilkan kesalahan (residu), yakni selisih antara data aktual dengan data hasil peramalan. Residu seharusnya berdistribusi normal dengan rata-rata 0 dan varians

(σ^2). Uji asumsi ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*, yakni jika sebaran data mengikuti garis diagonal maka asumsi dapat diterima. Uji normalitas dapat dilakukan juga dengan *Histogram*, yakni jika data distribusi residu menunjukkan distribusi normal atau gambar yang berbentuk bel. Untuk lebih memastikan maka dilakukan juga uji kenormalan dengan tes *Kolmogorov Smirnov*, jika nilai signifikansi lebih besar dari nilai α (tingkat kepercayaan) maka asumsi terpenuhi. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20.

b. Asumsi Homoskedastisitas

Nilai dugaan parameter dalam model regresi diasumsikan bersifat *BLUE*, maka $var(u_i)$ harus sama dengan σ^2 (konstan), atau semua residual atau *error* mempunyai varian yang sama, yang disebut dengan homoskedastisitas. Sedangkan bila varian tidak konstan atau berubah-ubah dengan heteroskedastisitas (Sugiyono, 2011). Uji asumsi ini dapat dilakukan dengan *scatter plot* antara *Regression Standardized Residual (Sresid)* dan *Regression Standardized Predicted Value (Zpred)* dengan bantuan program SPSS versi 20. Jika plot tidak memperlihatkan pola tertentu maka model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

c. Asumsi Non Multikolinieritas

Antar variabel independen yang digunakan seharusnya tidak ada hubungan atau korelasi. Tidak terpenuhinya asumsi ini akan mengakibatkan koefisien regresinya tak tentu dan kesalahan

standarnya tak berhingga sehingga nilai populasi dari koefisien tidak dapat ditaksir dengan tepat. Uji asumsi ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka asumsi ini tidak terpenuhi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20..

Setelah semua uji asumsi terpenuhi, maka akan dilakukan uji hipotesis dengan uji t untuk uji hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui pengaruh secara parsial, dan dengan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan antar variabel.

a. Uji t (uji secara parsial)

$$t_{hit} = b_i / Se(b_i) \text{ dimana } Se(b_i) = \text{standar error } (b_i) = \sqrt{\frac{s^2}{\sum x_i^2}}$$

Keputusannya adalah jika $t_{hit} > t_{\frac{\alpha}{2};(n-k)}$ atau $t_{hit} < -t_{\frac{\alpha}{2};(n-k)}$

maka H_0 ditolak atau menerima H alternatif yang berarti bahwa pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas cukup signifikan. Uji t ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20.

b. Uji F (Uji secara simultan)

$$F_{hit} = \frac{SSE/(k-1)}{SSR/(n-k)} = \frac{(\sum_{i=1}^n (\bar{Y}_i - \hat{Y}_i)^2)/(k-1)}{(\sum_{i=1}^n (Y_i - \hat{Y}_i)^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

SSE = *Sum Square Explained*

SSR = *Sum Square Residual*

k = banyaknya parameter termasuk konstanta

n = banyaknya amatan atau data

Keputusannya adalah, jika $F_{hit} > F_{\alpha(k-1),(n-k)}$, maka H_0 ditolak atau menerima H alternatif yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara bersama-sama cukup signifikan. Dimana α adalah tingkat kesalahan yang masih bisa diterima. Uji F ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20.

Sebagai salah satu dasar penentuan tingkat pengaruh antar variabel, Sugiyono (2011) memberikan pedoman interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2011.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar varian variabel tak bebas dijelaskan oleh variabel bebas, maka dihitung nilai koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi merupakan ukuran ketetapan atau kecocokan garis regresi terhadap himpunan data.

Nilai R^2 adalah positif yaitu antara nol dan satu. Semakin dekat nilai koefisien regresi dengan angka satu menunjukkan

semakin kuat model dalam menerangkan variabel tak bebasnya. Sebaliknya bila koefisien determinasi mendekati nol, maka semakin lemah model tersebut dalam menerangkan variabel tak bebasnya.

Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = \frac{\sum_{i=1}^n (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2}$$

dimana:

SSR = *Sum Square Residual*

SST = *Sum Square Total*



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Umum Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu 17 pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan 23 pegawai BPS Kabupaten Bangka. Responden dapat dikategorikan dalam 5 jenis karakteristik, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja, dan pendidikan. Untuk lebih detailnya dapat dilihat data-data berikut dibawah ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penelitian di BPS Kota Pangkalpinang dan pegawai BPS Kabupaten Bangka menunjukkan bahwa responden pegawai dengan jenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan jenis kelamin wanita. Jumlah responden pria pada penelitian ini adalah 23 orang (57,5%) sedangkan responden wanita sebanyak 17 orang (42,5%). Ini dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pria dan wanita tidak jauh berbeda di BPS Kota Pangkalpinang dan pegawai BPS Kabupaten Bangka. Tabel frekuensi hasil pengolahan kuesioner berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada *output* SPSS versi 20 pada berikut ini:

Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	23	57,5	57,5	57,5
Valid Wanita	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber: *Output* SPSS versi 20.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini usia responden dapat dibagi menjadi lima kategori, yakni responden dengan tingkat usia 18-25 tahun, responden dengan tingkat usia 26-35 tahun, responden dengan tingkat usia 36-45 tahun, responden dengan tingkat usia 46-55 tahun, dan responden yang berusia 55 tahun keatas.

Hasil dari olah SPSS versi 20 bahwa, responden dengan tingkat usia 18-25 tahun berjumlah sebanyak 7 orang (17,5%), responden dengan tingkat usia 26-35 tahun sebanyak 19 orang (47,5%), responden dengan tingkat usia 36-45 tahun sebanyak 7 orang (17,5%), responden dengan tingkat usia 46-55 tahun sebanyak 4 orang (10%), dan responden yang berusia 55 tahun keatas sebanyak 3 orang (7,5%). Tabel frekuensi hasil pengolahan kuesioner berdasarkan umur responden dapat dilihat pada *output* SPSS versi 20 pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
> 55	3	7,5	7,5	7,5
18-25	7	17,5	17,5	25,0
26-35	19	47,5	47,5	72,5
Valid 36-45	7	17,5	17,5	90,0
46-55	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber: *Output* SPSS versi 20.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan dalam penelitian ini, jabatan responden dibagi dalam dua kategori, yakni responden dengan tingkat staf dan responden dengan tingkat eselon empat (kepala seksi/kepala subbagian). Responden tingkat staff sebanyak

31 orang (77,5%) dan responden dengan tingkat eselon empat sebanyak 9 orang (22,5%). Tabel frekuensi hasil pengolahan kuesioner berdasarkan jabatan responden dapat dilihat pada output SPSS versi 20 pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Eselon 4	9	22,5	22,5	22,5
	Staf	31	77,5	77,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: *Output SPSS versi 20.*

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dibagi dalam enam kategori, yakni responden dengan masa kerja 1-5 tahun, responden dengan masa kerja 6-10 tahun, responden dengan masa kerja 11-15 tahun, responden dengan masa kerja 16-20 tahun, responden dengan masa kerja 21-25 tahun, dan responden dengan masa kerja 26 tahun keatas.

Jumlah responden pada penelitian ini, dengan masa kerja 1-5 tahun adalah sebanyak 9 orang (22,5%), responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang (37,5%), responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 9 orang (22,5%), responden dengan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 1 orang (2,5%), responden dengan masa kerja 21-25 tahun tidak ada, dan responden dengan masa kerja 26 tahun keatas sebanyak 6 orang (15%). Tabel frekuensi hasil pengolahan kuesioner berdasarkan masa kerja responden dapat dilihat pada output SPSS versi 20 pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
>=26	6	15,0	15,0	15,0
1-5	9	22,5	22,5	37,5
11-15	9	22,5	22,5	60,0
16-20	1	2,5	2,5	62,5
6-10	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber: *Output SPSS versi 20.*

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, responden dalam penelitian ini dapat dibagi dalam empat kategori, yakni responden dengan tingkat pendidikan SLTA kebawah, responden dengan tingkat pendidikan Diploma 3 (DIII), responden dengan tingkat pendidikan Diploma 4 (DIV)/Sarjana (S1), dan responden dengan tingkat pendidikan Master (S2).

Jumlah responden dengan tingkat pendidikan SLTA kebawah sebanyak 8 orang (20%), responden yang berpendidikan DIII sebanyak 6 orang (15%), responden yang berpendidikan DIV/S1 sebanyak 23 orang (57,5%), dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang (7,5%). Tabel frekuensi hasil pengolahan kuesioner berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada output SPSS versi 20 pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<=SLTA	8	20,0	20,0	20,0
D3	6	15,0	15,0	35,0
Valid DIV/S1	23	57,5	57,5	92,5
S2	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber: *Output SPSS* versi 20.

B. Hasil Penelitian

Pengujian kualitas data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang digunakan dalam uji ini adalah seluruh hasil pengisian kuesioner dari 40 sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing isian kuesioner. Tujuan uji validitas untuk mengetahui apakah suatu alat ukur benar-benar mengukur sebuah konsep yang dikehendaki. Sedangkan reliabilitas digunakan untuk mengungkapkan stabilitas internal dari jawaban responden dalam satu variabel. Untuk mendapatkan hasil penghitungan yang akurat, penghitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian mengukur apa yang diukur.

Teknik pengujian yang digunakan adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Tabel r pada lampiran dapat dilihat bahwa untuk penelitian ini dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang dan $\alpha = 0,05$ diperoleh r_{tabel} sebesar 0,312. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel dapat dilihat pada uraian berikut:

a. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

Nilai-nilai koefisien korelasi Pearson uji validitas untuk variabel kompetensi (X_1) dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil Korelasi Pearson Pada Variabel Kompetensi (X_1)

Item Pertanyaan	Koefesien Korelasi	Sign (2 tailed)	Keterangan
X1.1	0,539**	0.000	Valid
X1.2	0,705**	0.000	Valid
X1.3	0,560**	0.000	Valid
X1.4	0,622**	0.000	Valid
X1.5	0,549**	0.000	Valid
X1.6	0,660**	0.000	Valid
X1.7	0,628**	0.000	Valid
X1.8	0,676**	0.000	Valid
X1.9	0,756**	0.000	Valid
X1.10	0,581**	0.000	Valid
X1.11	0,581**	0.000	Valid

X1.12	0,639**	0.000	Valid
-------	---------	-------	-------

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

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

Sumber: Diolah dengan SPSS versi 20.

Dari tabel di atas bahwa, dapat dilihat hasil uji validitas dari 12 pertanyaan pada variabel kompetensi dinyatakan semua valid. Ini dikarenakan nilai korelasinya lebih besar dari 0,312 sesuai dengan ambang batas suatu nilai yang dikatakan valid (Azwar, 2011).

b. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Nilai-nilai koefisien korelasi Pearson uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X₂) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Korelasi Pearson Pada Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item	Koefesien	Sign	Keterangan
Pertanyaan	Korelasi	(2 tailed)	
X2.1	0,636**	0.000	Valid
X2.2	0,590**	0.000	Valid
X2.3	0,698**	0.000	Valid
X2.4	0,636**	0.000	Valid
X2.5	0,704**	0.000	Valid
X2.6	0,845**	0.000	Valid
X2.7	0,576**	0.000	Valid
X2.8	0,719**	0.000	Valid
X2.9	0,621**	0.000	Valid

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

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

Sumber: Diolah dengan SPSS versi 20.

Dari tabel di atas bahwa, dapat dilihat hasil uji validitas dari 9 pertanyaan pada variabel disiplin kerja dinyatakan semua valid. Ini dikarenakan nilai korelasinya lebih besar dari 0,312 sesuai dengan ambang batas suatu nilai yang dikatakan valid (Azwar, 2011).

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nilai-nilai koefisien korelasi Pearson uji validitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Korelasi Pearson Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	Koefesien Korelasi	Sign (2 tailed)	Keterangan
Y.1	0,672**	0.000	Valid
Y.2	0,590**	0.000	Valid
Y.3	0,707**	0.000	Valid
Y.4	0,774**	0.000	Valid
Y.5	0,655**	0.000	Valid
Y.6	0,768**	0.000	Valid
Y.7	0,734**	0.000	Valid
Y.8	0,692**	0.000	Valid
Y.9	0,653**	0.000	Valid
Y.10	0,635**	0.000	Valid
Y.11	0,634**	0.000	Valid
Y.12	0,689**	0.000	Valid
Y.13	0,711**	0.000	Valid

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

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

Sumber: Diolah dengan SPSS versi 20.

Dari tabel di atas bahwa, dapat dilihat hasil uji validitas dari 13 pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan semua valid. Ini dikarenakan nilai korelasinya lebih besar dari 0,312 sesuai dengan ambang batas suatu nilai yang dikatakan valid (Azwar, 2011).

2. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat itu dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yakni mengukur serta membandingkan korelasi antar jawaban responden. Kuesioner dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* terhitung lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.9 Koefisien Reliabilitas Variabel Kompetensi (X₁), Variabel Disiplin Kerja (X₂) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Kompetensi (X ₁)	.858	12
Disiplin Kerja (X ₂)	.841	9
Kinerja Pegawai (Y)	.905	13

Berdasarkan hasil koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) yang diperoleh untuk variabel kompetensi (X₁), variabel disiplin kerja (X₂), dan variabel kinerja pegawai (Y), terlihat bahwa ketiga variabel tersebut dapat dikatakan

reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrumen yang mempunyai nilai *Cronbach Alpha* diatas atau sama dengan 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

3. Analisis Deskripsi

a. Deskripsi Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi terdiri tiga dimensi dan terdiri dari 12 pertanyaan dan hasil jawaban responden setiap masing-masing pertanyaan dalam variabel kompetensi adalah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi

No	Kompetensi	STS	TS	R	S	SS
1	Pertanyaan 1	-	-	2	28	10
2	Pertanyaan 2	-	-	2	29	9
3	Pertanyaan 3	-	-	4	30	6
4	Pertanyaan 4	-	-	7	29	4
5	Pertanyaan 5	-	-	2	21	17
6	Pertanyaan 6	-	-	5	27	8
7	Pertanyaan 7	-	-	1	24	15
8	Pertanyaan 8	-	-	3	21	16
9	Pertanyaan 9	-	-	9	21	10
10	Pertanyaan 10	-	-		26	14
11	Pertanyaan 11	-	-	4	26	10
12	Pertanyaan 12	-	-	3	23	14

Dari tabel variabel kompetensi diatas untuk pertanyaan pertama mengenai memahami tugas pokok dan beban kerja yang sudah sesuai menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 38 responden. Dan 2 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa responden dapat memahami tugas pokok dan beban kerja yang sudah sesuai. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat memahami tugas pokok dan beban pekerjaan yang sudah sesuai.

Dari tabel variabel kompetensi diatas untuk pertanyaan kedua mengenai memiliki pengetahuan dalam pelayanan yang baik menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 38 responden. Dan 2 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa responden dapat memiliki pengetahuan dalam pelayanan yang baik. Berdasarkan data tersebut responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat memiliki pengetahuan dalam pelayanan yang baik.

Dari tabel variabel kompetensi diatas untuk pertanyaan ketiga mengenai berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 36 responden. Dan 4 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa responden dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari tabel variabel kompetensi diatas untuk pertanyaan keempat mengenai memberikan ide dan berinovasi dalam bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 33 responden. Dan 7 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa responden dapat memberikan ide dan berinovasi dalam bekerja. Berdasarkan data tersebut responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat memberikan ide dan berinovasi dalam bekerja.

Dari tabel variabel kompetensi diatas untuk pertanyaan kelima mengenai bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik memberikan ide dan berinovasi dalam bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 38 responden. Dan 2 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa responden dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik.

Dari tabel variabel kompetensi diatas untuk pertanyaan keenam mengenai memberikan solusi dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 35 responden. Dan 5 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa memberikan solusi dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat memberikan solusi dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

Dari tabel variabel kompetensi diatas untuk pertanyaan ketujuh mengenai berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja atau tim menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 39 responden. Dan 1 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja atau tim. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja atau tim.

Dari tabel variabel kompetensi diatas untuk pertanyaan kedelapan mengenai melaksanakan pekerjaan rutin sesuai dengan SOP menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 37 responden. Dan 3 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa melaksanakan pekerjaan rutin sesuai dengan SOP. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat melaksanakan pekerjaan rutin sesuai dengan SOP.

Dari tabel variabel kompetensi diatas untuk pertanyaan kesembilan mengenai bisa memotivasi rekan kerja dalam bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 31 responden. Dan 9 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa bisa memotivasi rekan kerja dalam bekerja. Berdasarkan data tersebut responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat bisa memotivasi rekan kerja dalam bekerja.

Dari tabel variabel kompetensi diatas untuk pertanyaan kesepuluh mengenai mudah dalam bersosialisasi dan berinteraksi sesama pegawai

menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 40 responden. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat mudah dalam bersosialisasi dan berinteraksi sesama pegawai.

Dari tabel variabel kompetensi diatas untuk pertanyaan kesebelas mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan target menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 36 responden. Dan 4 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan target. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan target.

Dari tabel variabel kompetensi diatas untuk pertanyaan kedua belas mengenai bersemangat menyelesaikan pekerjaan rutin menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 37 responden. Dan 3 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa dapat bersemangat menyelesaikan pekerjaan rutin. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat bersemangat menyelesaikan pekerjaan rutin.

Dari hasil jawaban responden terhadap pertanyaan pada variabel kompetensi dengan dimensi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja terdapat hubungan yang searah antara indikator-indikator kompetensi dengan kinerja pegawai. Artinya jika terjadi peningkatan indikator-indikator kompetensi maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Dari

ketiga dimensi kompetensi tersebut, setiap butir pertanyaan hampir seluruh pegawai di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka sejalan dengan teori yang digunakan yaitu Spencer mengungkapkan kompetensi sebagai karakteristik dasar seorang pegawai dalam perilakunya menghadapi pekerjaan yang mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Peraturan Badan Kepegawaian Negara nomor 7 kompetensi merupakan karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan. Jadi semakin kompeten pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan mempengaruhi hasil kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas kerja yang semakin baik.

b. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja terdiri dari 9 pertanyaan dan hasil jawaban responden setiap masing-masing pertanyaan dalam variabel disiplin kerja adalah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja	STS	TS	R	S	SS
1	Pertanyaan 1	-	-	-	17	23
2	Pertanyaan 2	-	1	7	25	7
3	Pertanyaan 3	-	-	3	25	12
4	Pertanyaan 4	-	-	-	21	19
5	Pertanyaan 5	-	-	5	25	10
6	Pertanyaan 6	-	-	1	25	14

7	Pertanyaan 7	-	-	4	27	9
8	Pertanyaan 8	-	1	3	18	18
9	Pertanyaan 9	-	-	-	21	19

Dari tabel variabel disiplin kerja diatas untuk pertanyaan pertama mengenai masuk kantor tepat waktu menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 40 responden. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat masuk kantor tepat waktu.

Dari tabel variabel disiplin kerja diatas untuk pertanyaan kedua mengenai setelah istirahat siang kembali ke kantor tepat waktu menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 32 responden. Dan 7 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa dapat setelah istirahat siang kembali ke kantor tepat waktu. Serta ada 1 responden yang menjawab tidak setuju bahwa setelah istirahat siang kembali ke kantor tepat waktu. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat setelah istirahat siang kembali ke kantor tepat waktu.

Dari tabel variabel disiplin kerja diatas untuk pertanyaan ketiga mengenai melaksanakan tugas pokok dengan baik dan cepat sesuai dengan target menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 38 responden. Dan 2 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa dapat melaksanakan tugas pokok dengan baik dan cepat sesuai dengan target. Berdasarkan data tersebut secara umum responden

menyadari bahwa mampu secara optimal dapat melaksanakan tugas pokok dengan baik dan cepat sesuai dengan target.

Dari tabel variabel disiplin kerja diatas untuk pertanyaan keempat mengenai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 40 responden. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Dari tabel variabel disiplin kerja diatas untuk pertanyaan kelima mengenai memahami peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 35 responden. Dan 5 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa dapat memahami peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat memahami peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari tabel variabel disiplin kerja diatas untuk pertanyaan keenam mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan atau prosedur yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 39 responden. Dan 1 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan atau prosedur yang telah ditetapkan. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan atau prosedur yang telah ditetapkan.

Dari tabel variabel disiplin kerja diatas untuk pertanyaan ketujuh mengenai penuh perhitungan dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 36 responden. Dan 4 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa dapat penuh perhitungan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat melakukan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhitungan.

Dari tabel variabel disiplin kerja diatas untuk pertanyaan kedelapan mengenai menggunakan seragam sesuai dengan peraturan menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 36 responden. Dan 3 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa dapat penuh perhitungan dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta ada 1 responden yang menjawab tidak setuju bahwa dapat menggunakan seragam sesuai dengan peraturan. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat menggunakan seragam sesuai dengan peraturan.

Dari tabel variabel disiplin kerja diatas untuk pertanyaan kesembilan mengenai menggunakan sarana dan prasarana dengan baik menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 40 responden. Berdasarkan data tersebut secara umum responden

menyadari bahwa mampu secara optimal dapat menggunakan sarana dan prasarana dengan baik.

Dari hasil jawaban responden terhadap pertanyaan pada variabel disiplin kerja dengan dimensi ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor terdapat hubungan yang searah antara indikator-indikator disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Artinya jika terjadi peningkatan indikator-indikator disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Namun dari hasil data penelitian, masih ada pegawai yang tidak setuju untuk melaksanakan istirahat siang tepat waktu dan menggunakan seragam sesuai dengan peraturan. Dengan bertambahnya pengetahuan tentang peraturan disiplin pegawai, diharapkan pegawai tersebut dapat melaksanakan kewajibannya sebagai PNS sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai bertanggung jawab dan taat terhadap aturan di segala aspek pekerjaannya.

Dari keempat dimensi disiplin kerja tersebut, setiap butir pertanyaan hampir seluruh pegawai di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka sejalan dengan teori yang digunakan yaitu Alfred R. Lateiner bahwa indikator disiplin kerja dipengaruhi oleh ketepatan waktu seorang pegawai, pemanfaatan sarana yang digunakan pegawai, tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaan dan ketaatan pegawai dalam melaksanakan aturan yang telah ditetapkan. Peraturan Presiden RI Nomor 53 Tahun 2010, disiplin merupakan kesanggupan Pegawai Negeri Sipil

untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

c. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kompetensi terdiri dari 12 pertanyaan dan hasil jawaban responden setiap masing-masing pertanyaan dalam variabel kompetensi adalah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi

No	Kinerja	STS	TS	R	S	SS
1	Pertanyaan 1	-	-	4	23	13
2	Pertanyaan 2	-	-	6	28	6
3	Pertanyaan 3	-	-	1	27	12
4	Pertanyaan 4	-	-	9	22	2
5	Pertanyaan 5	-	-	3	26	11
6	Pertanyaan 6	-	-	9	24	7
7	Pertanyaan 7	-	-	2	22	16
8	Pertanyaan 8	-	-	4	25	11
9	Pertanyaan 9	-	-	6	28	6
10	Pertanyaan 10	-	-	6	28	6
11	Pertanyaan 11	-	-	3	18	19
12	Pertanyaan 12	-	-	1	18	21
13	Pertanyaan 13	-	-	-	25	15

Dari tabel variabel kinerja diatas untuk pertanyaan pertama mengenai melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 36 responden. Dan 4 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa mereka dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

Dari tabel variabel kinerja diatas untuk pertanyaan kedua mengenai teliti dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 34 responden. Dan 6 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa mereka dapat dengan teliti dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat teliti dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari tabel variabel kinerja diatas untuk pertanyaan ketiga mengenai melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 39 responden. Dan 1 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa mereka dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan.

Dari tabel variabel kinerja diatas untuk pertanyaan keempat mengenai memanfaatkan waktu menyelesaikan pekerjaan menunjukkan

bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 31 responden. Dan 9 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa mereka dapat memanfaatkan waktu menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat memanfaatkan waktu menyelesaikan pekerjaan.

Dari tabel variabel kinerja diatas untuk pertanyaan kelima mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai pedoman menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 37 responden. Dan 3 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai pedoman. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai pedoman.

Dari tabel variabel kinerja diatas untuk pertanyaan keenam mengenai pekerjaan rutin terlaksana cepat dan baik menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 31 responden. Dan 9 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan rutin terlaksana cepat dan baik. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat menyelesaikan pekerjaan rutin terlaksana cepat dan baik.

Dari tabel variabel kinerja diatas untuk pertanyaan ketujuh mengenai fasilitas kerja digunakan maksimal dalam bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 38 responden. Dan 2 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa mereka

dapat menggunakan fasilitas kerja dengan maksimal dalam bekerja. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat menggunakan fasilitas kerja secara maksimal dalam bekerja.

Dari tabel variabel kinerja diatas untuk pertanyaan kedelapan mengenai dapat belajar cepat dan menguasai pekerjaannya menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 36 responden. Dan 4 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa mereka dapat belajar dengan cepat dan menguasai pekerjaannya. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat belajar cepat dan menguasai pekerjaannya.

Dari tabel variabel kinerja diatas untuk pertanyaan kesembilan mengenai alternatif pola kerja dalam penyelesaian pekerjaan menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 34 responden. Dan 6 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa mereka dapat mencari alternatif pola kerja dalam penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat mencari alternatif pola kerja dalam penyelesaian pekerjaan.

Dari tabel variabel kinerja diatas untuk pertanyaan kesepuluh mengenai menyelesaikan pekerjaan mendesak dengan baik menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 34 responden. Dan 6 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mendesak dengan baik. Berdasarkan data

tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat menyelesaikan pekerjaan mendesak dengan baik.

Dari tabel variabel kinerja diatas untuk pertanyaan kesebelas mengenai komitmen penyelesaian pekerjaan dengan baik dan cepat menyelesaikan pekerjaan mendesak dengan baik menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 37 responden. Dan 3 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa mereka dapat berkomitmen dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik dan cepat. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat berkomitmen dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik dan cepat.

Dari tabel variabel kinerja diatas untuk pertanyaan kedua belas mengenai tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 39 responden. Dan 1 responden yang menjawab ragu-ragu bahwa mereka dapat bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.

Dari tabel variabel kinerja diatas untuk pertanyaan ketiga belas mengenai bisa bekerja sama dalam sebuah tim menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 40 responden. Berdasarkan data tersebut secara umum responden menyadari bahwa mampu secara optimal dapat bisa bekerja sama dalam sebuah tim.

Kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka memiliki kemampuan, bertanggung jawab dan mencari alternatif untuk menyelesaikan pekerjaan dalam menghadapi setiap permasalahan yang dihadapi. Seperti permasalahan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan, penyusunan SAKIP kurang lengkap, penyusunan laporan BMN masih ada yang salah dalam pencataannya dan tidak adanya rapat evaluasi pekerjaan yang telah dilaksanakan. Permasalahan tersebut dapat di atasi dengan dilaksanakannya pelatihan-pelatihan atau diklat untuk menambah pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai, sikap atau perilaku pegawai dan disiplin kerja dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka dapat terus meningkat baik kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

Dari hasil jawaban responden terhadap pertanyaan pada variabel kinerja dengan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas terdapat hubungan yang searah antara indikator-indikator kinerja dengan kompetensi dan disiplin kerja pegawai. Artinya jika terjadi peningkatan indikator-indikator kinerja pegawai itu disebabkan meningkatnya kompetensi dan disiplin kerja pegawai. Dari keempat dimensi kinerja pegawai tersebut, setiap butir pertanyaan hampir seluruh pegawai di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka sejalan dengan teori yang digunakan yaitu Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) yaitu kinerja merupakan hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

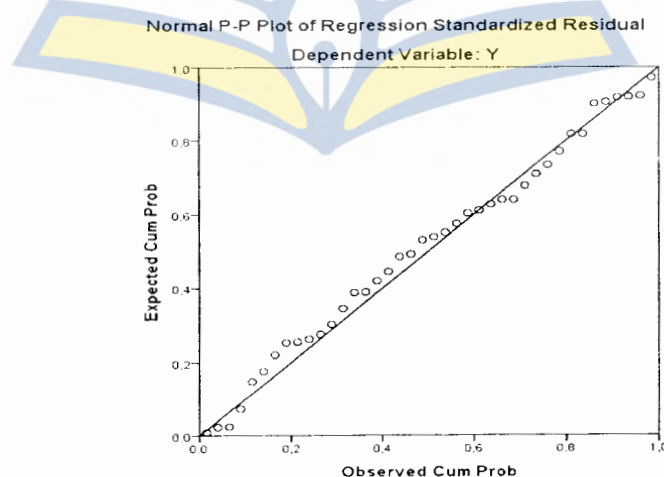
(2006:260) bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas.

4. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik agar menghasilkan nilai parameter yang sah.

a. Uji Normalitas

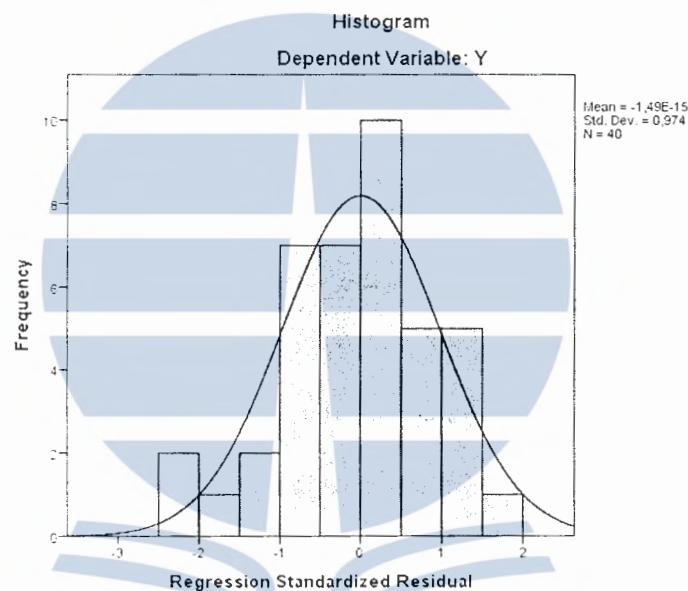
Uji normalitas ini dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel kompetensi, variabel disiplin kerja, dan variabel kinerja pegawai seharusnya berdistribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*, yakni jika sebaran data mengikuti garis diagonal maka asumsi normalitas dapat diterima. Berikut ini hasil uji *Normal Probability Plot* yang menggunakan program SPSS versi 20:



Gambar 4.1 *Normal Probability Plot*

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas atau dapat diterima.

Uji normalitas juga dapat dilihat melalui histogram, yakni jika data distribusi residu menunjukkan distribusi normal atau gambar berbentuk bel. Uji normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 20 diperoleh sebagai berikut:



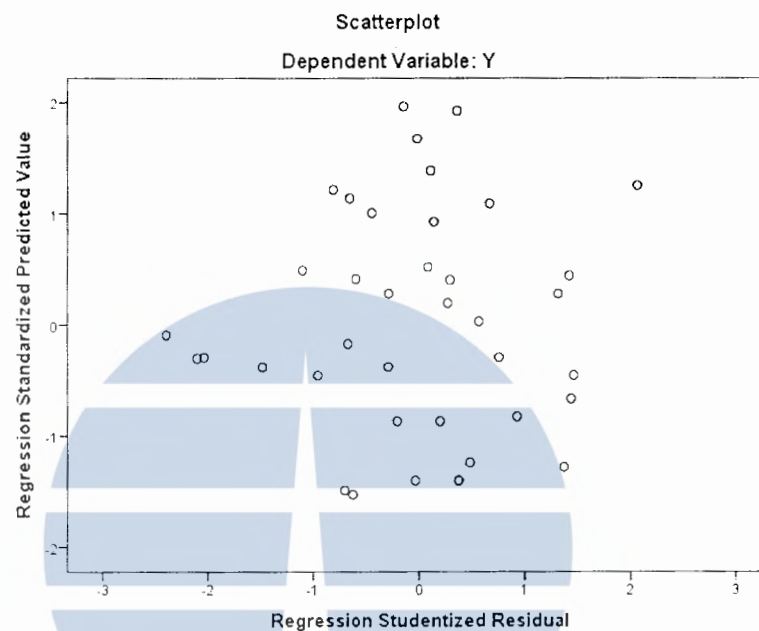
Gambar 4.2 Histogram

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, bahwa output histogram menunjukkan pola distribusi normal untuk variabel bebas (kompetensi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), sehingga asumsi normalitas diterima.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2011), uji ini menunjukkan bila varian tidak konstan atau berubah-ubah. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan

melihat *scatter plot* antara *Regression Standardized Residual (Sresid)* dan *Regression Standardized Predicted Value (Zpred)*. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS versi 20 diperoleh sebagai berikut:



Gambar 4.3 Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa plot tidak memperlihatkan pola tertentu sehingga model regresi bebas atau menyebar dari heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriteria terjadinya multikolinearitas yaitu apabila nilai VIF lebih besar dari 10 maka asumsi ini tidak terpenuhi. Uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS versi 20 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1 Kompetensi	,537	1,863
X2 Disiplin Kerja	,537	1,863

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung masalah multikolinearitas, karena nilai varian inflation factor (VIF) yaitu dibawah batas kriteria tentang adanya masalah multikolinearitas yaitu 10.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan secara parsial (Uji t) dan secara simultan (Uji F). Pengujian secara parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah secara individual variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian, pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka. Berikut ini uraian dari masing-masing uji hipotesis tersebut:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji pengaruh variabel kompetensi dan disiplin kerja di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka secara parsial dapat dilihat pada uraian-uraian berikut ini:

1) Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai

Untuk melihat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka maka dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 20, hasil olah data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.14 Tabel Uji t Variabel Kompetensi (X₁)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,329	6,051		,881	,384
X1	,977	,120	,797	8,146	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS versi 20

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa koefisien regresi X₁ (Kompetensi) bernilai positif 0,977, artinya bahwa variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka. Ini membuktikan bahwa semakin baik kompetensi pegawai dalam instansi BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka, maka kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka tersebut akan semakin meningkat. Ini sesuai dengan peraturan Kepala Badan

Kepegawaian Negara bahwa seorang PNS harus memiliki kompetensi manajerial dalam melaksanakan tugas sehingga pada akhirnya kompetensi mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerja.

2) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Untuk melihat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka maka dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 20, hasil olah data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.15 Tabel Uji t Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,025	5,490		1,462	,152
X ₂	1,203	,142	,809	8,489	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS versi 20

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa koefisien regresi X₂ (Disiplin kerja) bernilai positif 1,203, artinya bahwa pengaruh variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka. Ini membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja dalam instansi BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka, maka kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka akan semakin meningkat. Ini sesuai dengan Peraturan

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan. Dan menurut Sutrisno (2009: 104) dalam Kathleen (2015: 4), semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil penghitungan uji F dengan program SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Tabel Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	800,262	2	400,131	61,269	,000 ^b
Residual	241,638	37	6,531		
Total	1041,900	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil penghitungan uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 61,269 dan nilai sig sebesar 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf nyata 0,05 dengan $df_1 = 2$, $df_2 = 37$ adalah sebesar 3,25. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka.

Jadi pada uji F, bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka.

6. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan variabel dependen (Y) berdasarkan variabel independen (X) dalam suatu persamaan linier. Analisa ini digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka. Dengan menggunakan program SPSS versi 20 dengan hasil olah data sebagai berikut:

Tabel 4.17 Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-2,337	5,171		-,452	,654
1	X1	,563	,132	,460	4,252	,000
	X2	,738	,161	,496	4,593	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.28 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,337 + 0,563 X_1 + 0,738 X_2 + e$$

dimana:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Kompetensi

X_2 = Disiplin Kerja

e = Faktor-faktor lain selain variabel X_1 dan X_2 (Epsilon)

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan bahwa dengan nilai koefisien variabel kompetensi dan variabel disiplin kerja yang positif menandakan bahwa apabila variabel kompetensi dan variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka juga akan meningkat.

Nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,563 menunjukkan apabila setiap peningkatan kompetensi (X_1) sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan kinerja (Y) pegawai sebesar 0,364 satuan. Koefisien variabel kompetensi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi (X_1) dan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan positif. Sedangkan untuk nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,738, menunjukkan apabila setiap peningkatan disiplin kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan kinerja (Y) pegawai sebesar 0,738 satuan. Koefisien variabel kompetensi (X_1) yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan positif.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin besar juga pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Tabel 4.18 Tabel Koefisien Determinasi (R^2)**Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 ^a	,636	,626	3,15982

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,636 artinya 63,6 persen kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka dipengaruhi oleh variabel kompetensi secara parsial sedangkan sisanya 36,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.19 Tabel Koefisien Determinasi (R^2)**Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,655	,646	3,07674

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,655 artinya 65,5 persen kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja secara parsial sedangkan sisanya 34,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.20 Tabel Koefisien Determinasi (R^2)**Variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,768	,756	2,55553

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,768 artinya 76.8 persen kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel disiplin kerja secara simultan sedangkan sisanya 23,2 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh dari kedua variabel bebas tersebut memberikan pengaruh positif, yang berarti semakin tinggi kompetensi dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan berikut penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel tersebut yaitu:

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} pada tabel 4.14 dan t_{tabel} , maka diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $8,146 > 1,683$, dan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 maka hal ini membuktikan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima bahwa kompetensi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka. Kemudian, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,636 pada tabel 4.18, artinya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka sebesar 63,6 persen sedangkan sisanya 36,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian ini membuktikan, bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Yang artinya ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka.

Ini sesuai dengan peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 7, kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas atau fungsi jabatan. Kompetensi manajerial adalah soft competency yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan fungsi jabatan. Standar kompetensi manajerial PNS adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan. Dan menurut Spencer (1993), kompetensi mempengaruhi untuk meningkatkan prestasi kerja.

Sesuai dengan peraturan dan teori diatas serta hasil analisis terhadap pengujian hipotesis, maka kajian atas tanggapan para responden terhadap indikator-indikator kompetensi menunjukkan bahwa sebagian besar setuju, pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan

BPS Kabupaten Bangka memiliki pemahaman yang baik terhadap kompetensi yang harus dimiliki.

Berdasarkan data lapangan bahwa dalam pencatatan pada aplikasi SIMAK dalam hal ini pencatatan Barang Milik Negara (BMN) masih ada yang salah dalam pencataannya, kurang lengkapnya dalam penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), tidak adanya rapat evaluasi pekerjaan yang telah dilaksanakan dan minimnya pengetahuan tentang peraturan-peraturan internal di BPS dalam hal ini Peraturan Kepala (Perka) BPS maupun eksternal BPS. Jadi, untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja pegawai tersebut. Yaitu dengan dilaksanakannya pelatihan-pelatihan atau diklat untuk menambah pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai, sikap atau perilaku pegawai dan disiplin kerja dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka dapat terus meningkat baik kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas. Ini sesuai dengan hasil tanggapan responden terhadap indikator-indikator kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} pada tabel 4.15 dan t_{tabel} , maka diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $8,489 > 1,683$ dan nilai sig yang

lebih kecil dari 0,05 maka hal ini membuktikan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka. Kemudian, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,655 pada tabel 4.19, artinya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka sebesar 65,5 persen sedangkan sisanya 34,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian ini membuktikan, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Yang artinya ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka.

Ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Dan indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72) dalam Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieq, dan Yuniadi Mayoman (2015:3), yaitu ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor.

Dari peraturan dan teori diatas serta hasil analisis terhadap pengujian hipotesis, maka kajian atas tanggapan para responden

terhadap indikator-indikator disiplin kerja menunjukkan bahwa sebagian besar setuju, pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka memiliki pemahaman dan disiplin yang baik terhadap disiplin kerja yang harus dimiliki setiap pegawai.

Berdasarkan data di lapangan bahwa penyelesaian pekerjaan sering terlambat dari waktu yang telah ditentukan, penyampaian informasi ketidakhadiran (ijin, sakit) sering terlambat, masih banyak pegawai belum update aplikasi Simpeg online, laporan pekerjaan sering terlambat dan data dari responden sering terlambat serta pegawai dalam melaksanakan jam istirahat siang tidak tepat waktu atau melebihi jam istirahat siang yang telah ditetapkan. Jadi, untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap peraturan disiplin kerja pegawai yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Ini sesuai dengan hasil tanggapan responden terhadap indikator-indikator disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka.

3. Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka

Berdasarkan hasil analisis statistik F pada tabel 4.16, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 61,269 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada taraf nyata 0,05 dengan $df_1 = 2$, $df_2 = 37$ sebesar 3,25. Hasilnya

menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka hal ini membuktikan hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka. Pengujian ini membuktikan, bahwa terdapat pengaruh positif variabel kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka.

Ini sesuai dengan teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), kinerja merupakan hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan teori menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

Dari teori diatas dan juga hasil analisis terhadap pengujian hipotesis, maka kajian atas tanggapan para responden terhadap indikator-indikator kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama menunjukkan bahwa sebagian besar setuju, pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka memiliki pemahaman dan disiplin yang baik terhadap kinerja pegawai yang harus dimiliki.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka implementasi dilapangan variabel kompetensi dan disiplin kerja harus dilaksanakan dengan baik oleh BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka dalam meningkatkan kinerja pegawai. BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka dapat melaksanakannya dalam pelatihan-pelatihan atau diklat untuk meningkatkan kompetensi dan menjalankan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai serta dapat juga dengan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai pegawai, sehingga akan meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja dalam menjalankan pekerjaannya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji hipotesis penelitian dengan judul mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja telah sesuai dengan standar keahlian yang dimiliki sehingga kompetensi pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai untuk mengatasi permasalahan seperti tidak tercapainya target pendataan, data kontrak pihak ketiga sering terlambat, penyusunan SAKIP dan laporan BMN masih kurang lengkap dan salah dalam pencatatan,. Di lihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,563 dan nilai t hitung 4,252 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a .
2. Hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang

telah ditetapkan, sehingga disiplin pegawai dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka untuk mengatasi permasalahan pegawai seperti menyampaikan informasi kehadiran (ijin, sakit) sering terlambat, pegawai yang belum update aplikasi simpeg online, data dari responden baik pemerintah maupun data swasta (perusahaan) sering terlambat dan jam istirahat siang tidak tepat waktu atau melebihi jam istirahat siang yang telah ditetapkan,.

Di lihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,738 dan nilai t hitung 4,593 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a .

3. Hasil pengujian hipotesis variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas kinerja pegawai. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat dilakukan dengan melakukan uji F. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F hitung = 61,269, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa, hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

B. Saran

1. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan beberapa saran untuk perbaikan kinerja pegawai di BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka, diantaranya:

- a. BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka dalam upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai, maka pegawai dapat diberikan pelatihan-pelatihan atau diklat untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi seperti tidak tercapainya target pendataan, data kontrak pihak ketiga sering terlambat dalam melaporkan ke KPPN Pangkalpinang, laporan perjalanan dinas terlambat, penyusunan SAKIP dan laporan BMN masih kurang lengkap dan salah dalam pencatatan, dengan demikian permasalahan tersebut dapat diatasi.
- b. Pimpinan dalam melaksanakan disiplin kerja agar sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, ini dikarenakan masih adanya pegawai kurang disiplin kerja pada waktu istirahat siang yang tidak tepat waktu. Pimpinan dan bawahannya dapat mencari strategi untuk mengatasi permasalahan yang ada yaitu data dari responden baik pemerintah maupun data swasta (perusahaan) yang sering terlambat, agar target pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Pimpinan dapat meminta pegawai lebih aktif lagi dalam meminta data atau tidak menunggu, bahwa data tersebut sangat penting.

- c. Pimpinan dapat melakukan pengawasan langsung, dilaksanakan diklat dan evaluasi terhadap kinerja pegawai yaitu target pekerjaan yang tercapai dan tepat waktu, laporan pekerjaan tidak ada yang kurang dan salah dalam pencatatan, evaluasi pekerjaan yang telah dilaksanakan, sehingga kinerja pegawai BPS Kota Pangkalpinang dan BPS Kabupaten Bangka dapat terus meningkat.

2. Secara Teoritis

Penelitian ini perlu diperluas dengan meneliti atau menambahkan variabel bebas lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, atau menambah jumlah sampel penelitian, sehingga diharapkan tingkat generalisasi dari analisis dapat lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2011). *Relaibilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Offset.
- Chatab, N. (2007). *Mengawal Pilihan rancangan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Hamdi, M. & Ismaryati, S (2014). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Hasibuan, Melayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Herbowo, F. (2012). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Jackson, Schuler, Werner. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Terjemahan Benny Prihartanto. Jakarta : Salemba Empat
- Keda, B.B (2015). *Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi Dan Dukungan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Flores Timur*, Jakarta: Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Kustilawati, D (2014). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Pengawasan Pada Inspektorat Kabupaten Dompu*, Jakarta: Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Baru. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketiga. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martopo, Anshary. (2004). *Peningkatan Kompetensi Menuju SDM Berkualitas*, Tarsito, Bandung.
- Mathis Robert L dan Jackson J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Jakarta: Salemba Empat
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada

- Moesa, S. (2013). *Pengaruh Penghargaan, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Wilayah Kabupaten Bangka*, Jakarta: Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Parmin, (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis*. Volume 14, No.02, Hal. 81-106. Diambil 7 Maret 2017
- Palokoto, A, Djastuti I. (2014). *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (PERSERO) KCU Semarang*. Vol 3, No 3, Halaman 1-7.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. A. dan Mayowan Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 25, No. 1, Hal. 1-09.
- Pradina, Y. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau*, Jakarta: Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Purwanto, A (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan Kabupaten Jayawijaya*, Jakarta: Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Rahadi, W. (2013). *Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja P2LHP Pada Dinas Kehutanan Berau Provinsi Kalimantan Timur*, Jakarta: Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Robbins, Stephen P., (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prinhalindo.
- Satyawinata, FW. (2014). *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011*. Malang: Makalah. Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu administrasi Universitas Brawijaya.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Siagian, S.P. (2004). *Proses Pengelolaan Pembangunan Nasional*. Jakarta: Gunung Agung.

- Sofo, Frank. (1999). *Human Resourcedevelopment : perspectives, roles and practice choices*. Fransisco Sofo Business & Professional Publishing Warriewood, N.S.W.
- Spencer, L. M. And Spencer S. M. (1993). *Competence at work : Model for superior performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Sundarso, dkk (2014). *Teori Administrasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Suwito, H. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Di Kecamatan Manduamas Kabupaten Tapanuli Tengah*, Jakarta: Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi ke-13. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kesembilan belas. Bandung: Alfabeta.
- Waryanto, B. dan Millafati, Y. A. (2006). Transformasi Data Skala Ordinal ke Interval dengan Menggunakan Makro Minitab. *Jurnal Informatika Pertanian*, Volume 15.
- A. Dokumen dan Peraturan Perundangan
- Biro Kepegawaian dan Hukum BPS RI. (2017). *Tentang Hukuman Disiplin*.
- BPS Kabupaten Bangka. (2016). *Perjanjian Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Bangka Tahun 2016*. Pangkalpinang: BPS Kota Pangkalpinang
- BPS Kota Pangkalpinang. (2016). *Perjanjian Kinerja Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang Tahun 2016*. Pangkalpinang: BPS Kota Pangkalpinang.
- Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 121 Tahun 2001 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPS di Daerah Tahun 2001.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Pemerintah Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemcrintah Nomor 51 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Statistik.
- Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 86 Tahun 2007 Tentang Badan Pusat Statistik.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 Tentang statistik.



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberi checklist (√) pada kotak jawaban yang dianggap sesuai.
2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan lima kategori pilihan:

STS	: Sangat Tidak Setuju	(1)
TS	: Tidak Setuju	(2)
RG	: Ragu-ragu	(3)
S	: Setuju	(4)
SS	: Sangat Setuju	(5)
3. Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu di tempat kerja.

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Umur : 18 – 25 Tahun 26 - 35 Tahun
 36 – 45 Tahun 46 – 55 Tahun
 > 55 Tahun
3. Jabatan/Esselon : empat staff
4. Masa Kerja : 1 – 5 Tahun 6 – 10 Tahun
 11 – 15 Tahun 16 – 20 Tahun
 21 – 25 Tahun ≥ 26 Tahun
5. Pendidikan : ≤ SLTA Diploma
 DIV/Sarjana (S1) Master (S2)

III. KUESIONER PENELITIAN

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden				
KOMPETENSI (Xi)						
Dimensi: Pengetahuan		1	2	3	4	5
1	Apakah Bapak/Ibu memahami tugas pokok yang diemban dan beban pekerjaan yang sudah sesuai					
2	Apakah Bapak/Ibu memiliki pengetahuan dalam hal melaksanakan pelayanan yang baik.					
3	Apakah Bapak/Ibu dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Apakah Bapak/Ibu dapat memberikan ide dan berinovasi yang baik dalam bekerja.					
Dimensi: Keterampilan		1	2	3	4	5
5	Apakah Bapak/Ibu mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.					
6	Apakah Bapak/Ibu mampu memberikan solusi dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan.					
7	Apakah Bapak/Ibu memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja atau tim secara baik.					
8	Apakah Bapak/Ibu melaksanakan pekerjaan rutin telah sesuai dengan SOP.					
9	Apakah Bapak/Ibu bisa memotivasi rekan kerja dalam bekerja.					
Dimensi: Sikap Kerja		1	2	3	4	5
10	Apakah Bapak/Ibu mudah dalam bersosialisasi dan berinteraksi sesama pegawai.					
11	Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan target.					
12	Apakah Bapak/Ibu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin sehari-hari.					

DISIPLIN (X₂)						
Dimensi: Ketepatan Waktu		1	2	3	4	5
1	Apakah menurut Bapak/Ibu dalam bekerja sangat penting masuk kantor tepat waktu					
2	Apakah Bapak/Ibu setelah istirahat siang kembali ke kantor tepat waktu					
3	Apakah Bapak/Ibu memiliki penuh perhitungan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Dimensi: Pemanfaatan Sarana		1	2	3	4	5
4	Apakah Bapak/Ibu menggunakan sarana dan prasarana kantor dengan baik.					
Dimensi: Tanggung Jawab Yang Tinggi		1	2	3	4	5
5	Apakah Bapak/Ibu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					
6	Apakah Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan atau prosedur yang telah ditetapkan.					
Dimensi: Ketaatan Terhadap Aturan		1	2	3	4	5
7	Apakah Bapak/Ibu bekerja dalam melaksanakan tugas pokok dengan baik dan cepat sesuai target yang telah ditetapkan.					
8	Apakah Bapak/Ibu menggunakan seragam sesuai dengan peraturan.					
9	Apakah Bapak/Ibu memahami semua peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan.					
KINERJA (Y)						
Dimensi: Kualitas Kerja		1	2	3	4	5
1	Apakah Bapak/Ibu dalam melaksanakan pekerjaan, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target atau tepat waktu.					
2	Apakah Bapak/Ibu teliti dalam melaksanakan suatu pekerjaan.					
3	Apakah Bapak/Ibu dapat melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.					

4	Apakah Bapak/Ibu mampu memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang banyak.					
Dimensi: Kuntitas Kerja		1	2	3	4	5
5	Apakah Bapak/Ibu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sesuai dengan pedoman pelaksanaannya.					
6	Apakah Bapak/Ibu dalam melaksanakan pekerjaan rutin selalu terlaksana dengan cepat dengan hasil yang baik.					
Dimensi: Ketepatan Waktu		1	2	3	4	5
7	Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan yang mendesak dengan baik dan cepat.					
8	Apakah Bapak/Ibu dapat belajar dengan cepat dan menguasai dalam mempelajari pekerjaannya.					
9	Apakah Bapak/Ibu memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.					
Dimensi: Efektivitas		1	2	3	4	5
10	Apakah Bapak/Ibu dapat menggunakan fasilitas kerja secara maksimal sebagai pendukung pelaksanaan kegiatan.					
11	Apakah Bapak/Ibu dapat mencari alternatif pola kerja dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik dan cepat.					
12	Apakah Bapak/Ibu memiliki tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.					
13	Apakah Bapak/Ibu bisa bekerja sama dalam sebuah tim.					

Lampiran 2

Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi (X₁)

No	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}
1.	Pria	> 55	Eselon 4	>=26	DIV/S1	5	4	4	4	4	4
2.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	4	4	5	4	5	4
3.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	5	5	4	5	5
4.	Pria	> 55	Staf	>=26	<=SLTA	4	4	4	4	5	4
5.	Wanita	26-35	Staf	6-10	D3	4	4	4	4	5	3
6.	Pria	46-55	Staf	>=26	<=SLTA	4	4	4	3	4	3
7.	Pria	46-55	Staf	16-20	<=SLTA	3	3	3	4	5	3
8.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	5	4
9.	Wanita	26-35	Eselon 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	5	4
10.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	5	5	5	5	5	5
11.	Wanita	26-35	Staf	11-15	D3	4	4	4	4	4	4
12.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	3	4	4	4	4	4
13.	Pria	> 55	Staf	>=26	<=SLTA	5	5	4	4	5	5
14.	Pria	36-45	Staf	11-15	<=SLTA	5	5	5	4	4	4
15.	Wanita	26-35	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	3	3	4	4
16.	Pria	36-45	Staf	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
17.	Wanita	26-35	Eselon 4	6-10	DIV/S1	5	4	4	4	3	5
18.	Pria	26-35	Staf	6-10	D3	4	4	4	4	5	4
19.	Pria	26-35	Staf	11-15	<=SLTA	4	4	4	3	5	4
20.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	3	4	4
21.	Wanita	36-45	Staf	11-15	D3	4	3	3	3	4	3
22.	Wanita	36-45	Eselon 4	11-15	DIV/S1	4	4	5	5	5	4
23.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
24.	Pria	26-35	Staf	11-15	DIV/S1	5	5	4	4	5	5
25.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
26.	Pria	26-35	Staf	6-10	D3	4	4	4	4	3	3

27.	Pria	46-55	Esselon 4	>=26	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
28.	Wanita	26-35	Staf	6-10	D3	4	4	4	4	4	4
29.	Pria	36-45	Staf	6-10	DIV/S1	5	5	5	5	5	5
30.	Pria	26-35	Esselon 4	6-10	S2	5	5	4	4	4	5
31.	Wanita	46-55	Staf	>=26	<=SLTA	5	4	3	3	5	4
32.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	5	4	5	5	4
33.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
34.	Pria	26-35	Esselon 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
35.	Wanita	26-35	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
36.	Wanita	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
37.	Wanita	26-35	Esselon 4	6-10	S2	4	4	4	4	5	5
38.	Pria	36-45	Staf	11-15	<=SLTA	4	5	4	4	4	4
39.	Pria	36-45	Staf	11-15	DIV/S1	4	4	4	3	4	4
40.	Wanita	26-35	Esselon 4	6-10	S2	4	4	4	4	4	4

No	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
1.	Pria	> 55	Esselon 4	>=26	DIV/S1	4	4	4	4	5	4
2.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	5	5	4	4	4	4
3.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	5	5	5	5	5
4.	Pria	> 55	Staf	>=26	<=SLTA	4	5	4	4	4	4
5.	Wanita	26-35	Staf	6-10	D3	4	4	3	4	3	4
6.	Pria	46-55	Staf	>=26	<=SLTA	4	4	3	4	3	4
7.	Pria	46-55	Staf	16-20	<=SLTA	5	5	5	5	4	4
8.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	4	4	5	5	5
9.	Wanita	26-35	Esselon 4	6-10	DIV/S1	5	4	4	5	4	5
10.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	5	5	5	5	5	5
11.	Wanita	26-35	Staf	11-15	D3	4	4	4	4	5	5
12.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
13.	Pria	> 55	Staf	>=26	<=SLTA	5	5	5	5	5	5
14.	Pria	36-45	Staf	11- 15	<=SLTA	4	4	4	4	4	4
15.	Wanita	26-35	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	3	4	4	4
16.	Pria	36-45	Staf	11- 15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
17.	Wanita	26-35	Esselon 4	6-10	DIV/S1	4	4	5	4	3	5
18.	Pria	26-35	Staf	6-10	D3	5	5	4	5	4	4

19.	Pria	26-35	Staf	11-15	<=SLTA	5	4	4	4	5	4
20.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	3	4	4	3
21.	Wanita	36-45	Staf	11-15	D3	4	4	3	4	4	4
22.	Wanita	36-45	Esselon 4	11-15	DIV/S1	4	5	5	4	5	5
23.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
24.	Pria	26-35	Staf	11-15	DIV/S1	5	5	4	5	5	5
25.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	5	4	4	5	4	4
26.	Pria	26-35	Staf	6-10	D3	3	5	5	5	5	5
27.	Pria	46-55	Esselon 4	>=26	DIV/S1	5	5	4	5	4	5
28.	Wanita	26-35	Staf	6-10	D3	4	3	4	4	3	3
29.	Pria	36-45	Staf	6-10	DIV/S1	5	5	5	4	4	4
30.	Pria	26-35	Esselon 4	6-10	S2	4	5	4	4	4	4
31.	Wanita	46-55	Staf	>=26	<=SLTA	4	5	4	5	4	4
32.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	4	5	5	4	5
33.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	3	3	4	4	4
34.	Pria	26-35	Esselon 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
35.	Wanita	26-35	Staf	1-5	DIV/S1	4	3	3	4	4	3
36.	Wanita	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	4	4	3	4	4	5
37.	Wanita	26-35	Esselon 4	6-10	S2	4	5	4	4	4	5
38.	Pria	36-45	Staf	11-15	<=SLTA	5	5	5	5	4	4
39.	Pria	36-45	Staf	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
40.	Wanita	26-35	Esselon 4	6-10	S2	4	4	3	4	4	4



Lampiran 3

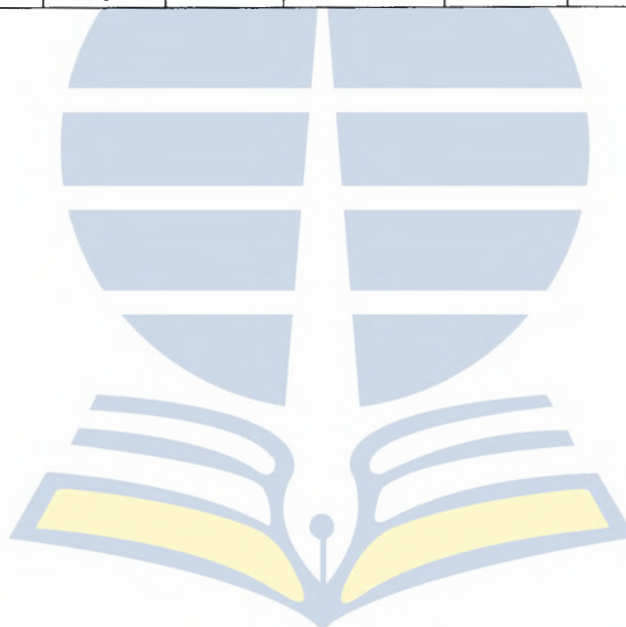
Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1.	Pria	> 55	Esselon 4	>=26	DIV/S1	5	3	5	5	4	4
2.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	5	4	5	5	5	5
3.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	4	5	5	5	5
4.	Pria	> 55	Staf	>=26	<=SLTA	5	4	5	4	4	4
5.	Wanita	26-35	Staf	6-10	D3	5	3	4	5	5	5
6.	Pria	46-55	Staf	>=26	<=SLTA	4	4	3	4	4	4
7.	Pria	46-55	Staf	16-20	<=SLTA	5	5	4	4	4	4
8.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	5	5	5	5	5
9.	Wanita	26-35	Esselon 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	5	4	4
10.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	5	4	5	5	4	5
11.	Wanita	26-35	Staf	11-15	D3	5	5	5	4	5	5
12.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
13.	Pria	> 55	Staf	>=26	<=SLTA	5	4	5	5	5	5
14.	Pria	36-45	Staf	11- 15	<=SLTA	4	4	4	4	4	4
15.	Wanita	26-35	Staf	1-5	DIV/S1	4	3	4	4	3	4
16.	Pria	36-45	Staf	11- 15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
17.	Wanita	26-35	Esselon 4	6-10	DIV/S1	5	4	3	4	4	4
18.	Pria	26-35	Staf	6-10	D3	5	4	4	5	4	5
19.	Pria	26-35	Staf	11-15	<=SLTA	4	3	4	5	4	4
20.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	4	4	4	3	4
21.	Wanita	36-45	Staf	11-15	D3	4	4	4	4	3	4
22.	Wanita	36-45	Esselon 4	11-15	DIV/S1	5	4	4	5	4	4
23.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
24.	Pria	26-35	Staf	11-15	DIV/S1	5	4	5	5	4	5
25.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
26.	Pria	26-35	Staf	6-10	D3	5	5	5	5	5	5
27.	Pria	46-55	Esselon 4	>=26	DIV/S1	5	5	4	5	4	5
28.	Wanita	26-35	Staf	6-10	D3	4	3	4	4	4	4
29.	Pria	36-45	Staf	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
30.	Pria	26-35	Esselon 4	6-10	S2	5	4	4	5	5	5
31.	Wanita	46-55	Staf	>=26	<=SLTA	5	4	5	5	3	4
32.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	5	5	5
33.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	2	4	5	3	4

34.	Pria	26-35	Esseelon 4	6-10	DIV/S1	4	3	4	4	4	4
35.	Wanita	26-35	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	3	4	4	3
36.	Wanita	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	5	5	4	4	4	4
37.	Wanita	26-35	Esseelon 4	6-10	S2	5	5	5	5	5	5
38.	Pria	36-45	Staf	11-15	<=SLTA	5	4	4	4	4	4
39.	Pria	36-45	Staf	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
40.	Wanita	26-35	Esseelon 4	6-10	S2	5	3	4	4	4	4

No	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan	X2.7	X2.8	X2.9
1.	Pria	> 55	Esseelon 4	>=26	DIV/S1	3	3	4
2.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	5	5	5
3.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	5	5
4.	Pria	> 55	Staf	>=26	<=SLTA	4	5	4
5.	Wanita	26-35	Staf	6-10	D3	3	5	5
6.	Pria	46-55	Staf	>=26	<=SLTA	3	4	4
7.	Pria	46-55	Staf	16-20	<=SLTA	4	5	4
8.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	5	5
9.	Wanita	26-35	Esseelon 4	6-10	DIV/S1	4	5	5
10.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	5	5	5
11.	Wanita	26-35	Staf	11-15	D3	4	4	5
12.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	5
13.	Pria	> 55	Staf	>=26	<=SLTA	4	5	5
14.	Pria	36-45	Staf	11- 15	<=SLTA	4	4	5
15.	Wanita	26-35	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4
16.	Pria	36-45	Staf	11- 15	DIV/S1	4	5	5
17.	Wanita	26-35	Esseelon 4	6-10	DIV/S1	4	4	5
18.	Pria	26-35	Staf	6-10	D3	4	4	4
19.	Pria	26-35	Staf	11-15	<=SLTA	4	4	4
20.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	3	4	4
21.	Wanita	36-45	Staf	11-15	D3	4	4	4
22.	Wanita	36-45	Esseelon 4	11-15	DIV/S1	4	4	4
23.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	3	4
24.	Pria	26-35	Staf	11-15	DIV/S1	5	5	4
25.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	4	5	4
26.	Pria	26-35	Staf	6-10	D3	5	5	5
27.	Pria	46-55	Esseelon	>=26	DIV/S1	5	5	5

			4					
28.	Wanita	26-35	Staf	6-10	D3	4	3	4
29.	Pria	36-45	Staf	6-10	DIV/S1	4	4	4
30.	Pria	26-35	Eselon 4	6-10	S2	4	4	4
31.	Wanita	46-55	Staf	>=26	<=SLTA	4	5	5
32.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	5	5
33.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	2	5
34.	Pria	26-35	Eselon 4	6-10	DIV/S1	4	4	4
35.	Wanita	26-35	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4
36.	Wanita	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	4	4	4
37.	Wanita	26-35	Eselon 4	6-10	S2	5	5	5
38.	Pria	36-45	Staf	11-15	<=SLTA	4	5	5
39.	Pria	36-45	Staf	11-15	DIV/S1	4	4	4
40.	Wanita	26-35	Eselon 4	6-10	S2	4	4	4



Lampiran 4

Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja (Y)

No	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1.	Pria	> 55	Eselon 4	>=26	DIV/S1	5	4	4	4	4	4
2.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	5	5	5	5	5	4
3.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	4	5	5	5	5
4.	Pria	> 55	Staf	>=26	<=SLTA	4	4	5	4	4	5
5.	Wanita	26-35	Staf	6-10	D3	5	4	3	3	3	3
6.	Pria	46-55	Staf	>=26	<=SLTA	3	4	4	4	4	3
7.	Pria	46-55	Staf	16-20	<=SLTA	4	4	4	3	4	3
8.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	4	4	4	4	4
9.	Wanita	26-35	Eselon 4	6-10	DIV/S1	4	5	4	4	5	4
10.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	5	4	5	5	5	5
11.	Wanita	26-35	Staf	11-15	D3	5	4	5	4	4	4
12.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	5	4	4	4	4
13.	Pria	> 55	Staf	>=26	<=SLTA	5	5	5	5	5	5
14.	Pria	36-45	Staf	11- 15	<=SLTA	4	4	4	4	4	4
15.	Wanita	26-35	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	3	4	4
16.	Pria	36-45	Staf	11- 15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
17.	Wanita	26-35	Eselon 4	6-10	DIV/S1	4	3	4	4	3	4
18.	Pria	26-35	Staf	6-10	D3	4	4	4	4	4	4
19.	Pria	26-35	Staf	11-15	<=SLTA	4	3	4	3	4	3
20.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
21.	Wanita	36-45	Staf	11-15	D3	4	3	4	3	4	3
22.	Wanita	36-45	Eselon 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
23.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	3	4	4
24.	Pria	26-35	Staf	11-15	DIV/S1	5	4	5	5	4	5
25.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	4	4	5	4	4	4
26.	Pria	26-35	Staf	6-10	D3	5	4	4	5	5	4
27.	Pria	46-55	Eselon 4	>=26	DIV/S1	4	4	4	5	5	4

28	Wanita	26-35	Staf	6-10	D3	3	3	4	4	4	4
29	Pria	36-45	Staf	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
30	Pria	26-35	Esse lon 4	6-10	S2	4	4	5	5	5	4
31	Wanita	46-55	Staf	>=26	<=SLTA	5	4	4	3	3	4
32	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	5	4	5	4
33	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	3	4	4	4	4
34	Pria	26-35	Esse lon 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	3	4	3
35	Wanita	26-35	Staf	1-5	DIV/S1	3	3	4	4	4	3
36	Wanita	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	3	4	4	3	4	3
37	Wanita	26-35	Esse lon 4	6-10	S2	5	5	5	5	5	5
38	Pria	36-45	Staf	11-15	<=SLTA	5	5	5	4	4	5
39	Pria	36-45	Staf	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4
40	Wanita	26-35	Esse lon 4	6-10	S2	4	4	4	4	5	3

No	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13
1.	Pria	> 55	Esse lon 4	>=26	DIV/S1	5	4	4	4	5	5	4
2.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	5	4	4	4	5	5	5
3.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	5	4	5	5	5	5
4.	Pria	> 55	Staf	>=26	<=SLTA	4	4	4	4	4	5	5
5.	Wanita	26-35	Staf	6-10	D3	3	4	3	4	5	4	4
6.	Pria	46-55	Staf	>=26	<=SLTA	4	3	3	3	3	4	4
7.	Pria	46-55	Staf	16-20	<=SLTA	3	3	4	4	4	4	4
8.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	5	4	4	5	5	5
9.	Wanita	26-35	Esse lon 4	6-10	DIV/S1	5	4	5	4	5	5	5
10.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	5	5	5	5	5	5	5
11.	Wanita	26-35	Staf	11-15	D3	4	5	5	5	4	4	4
12.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	4	4	4	5	4	4
13.	Pria	> 55	Staf	>=26	<=SLTA	5	4	4	4	5	5	5
14.	Pria	36-45	Staf	11- 15	<=SLTA	4	4	4	4	4	4	4
15.	Wanita	26-35	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	3	3	4	4	4
16.	Pria	36-45	Staf	11- 15	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
17.	Wanita	26-35	Esse lon 4	6-10	DIV/S1	4	4	3	4	4	3	4
18.	Pria	26-35	Staf	6-10	D3	4	4	4	4	5	5	5
19.	Pria	26-35	Staf	11-15	<=SLTA	4	4	4	3	5	5	4

20.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	3	3	4	4
21.	Wanita	36-45	Staf	11-15	D3	4	3	3	3	4	4	4
22.	Wanita	36-45	Esselon 4	11-15	DIV/S1	4	4	4	4	5	5	4
23.	Wanita	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
24.	Pria	26-35	Staf	11-15	DIV/S1	5	5	4	4	5	5	5
25.	Pria	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	5	4	5
26.	Pria	26-35	Staf	6-10	D3	5	5	5	4	4	4	4
27.	Pria	46-55	Esselon 4	>=26	DIV/S1	5	4	4	5	5	5	5
28.	Wanita	26-35	Staf	6-10	D3	4	3	4	4	4	4	4
29.	Pria	36-45	Staf	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	5	5	5
30.	Pria	26-35	Esselon 4	6-10	S2	5	5	5	4	5	5	4
31.	Wanita	46-55	Staf	>=26	<=SLTA	4	5	4	5	5	5	5
32.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	5	4	4	4	5	5
33.	Pria	18-25	Staf	1-5	DIV/S1	5	4	4	3	4	5	4
34.	Pria	26-35	Esselon 4	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
35.	Wanita	26-35	Staf	1-5	DIV/S1	4	4	4	4	3	4	4
36.	Wanita	26-35	Staf	6-10	DIV/S1	4	4	4	4	4	4	4
37.	Wanita	26-35	Esselon 4	6-10	S2	5	5	5	5	5	5	5
38.	Pria	36-45	Staf	11-15	<=SLTA	4	4	4	4	4	5	4
39.	Pria	36-45	Staf	11-15	DIV/S1	4	5	4	4	4	4	4
40.	Wanita	26-35	Esselon 4	6-10	S2	5	4	3	4	4	5	4



Lampiran 5

Analisis Deskripsi Kompetensi (X₁)

Frequency Table

Memahami Tugas Pokok dan Beban Kerja sesuai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	5,0	5,0	5,0
Valid Setuju	28	70,0	70,0	75,0
Valid Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Pengetahuan melaksanakan pelayanan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	5,0	5,0	5,0
Valid Setuju	29	72,5	72,5	77,5
Valid Sangat Setuju	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berpikir kreatif dalam pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	10,0
Valid Setuju	30	75,0	75,0	85,0
Valid Sangat Setuju	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Ide dan berinovasi dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	7	17,5	17,5	17,5
Valid Setuju	29	72,5	72,5	90,0
Valid Sangat Setuju	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	5,0	5,0	5,0
Valid Setuju	21	52,5	52,5	57,5
Valid Sangat Setuju	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Memberikan solusi terhadap masalah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	5	12,5	12,5	12,5
Valid Setuju	27	67,5	67,5	80,0
Valid Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berkomunikasi baik dengan rekan kerja atau tim

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	2,5	2,5	2,5
Valid Setuju	24	60,0	60,0	62,5
Valid Sangat Setuju	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Bersosialisasi dan berinteraksi sesama pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	26	65,0	65,0	65,0
Valid Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	10,0
Valid Setuju	26	65,0	65,0	75,0
Valid Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berseemangat menyelesaikan pekerjaan rutin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	7,5	7,5	7,5
Valid Setuju	23	57,5	57,5	65,0
Valid Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	



Lampiran 6

Analisis Deskripsi Variabel Kompetensi (X₂)

Frequency Table

Masuk kantor tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	17	42,5	42,5	42,5
Sangat Setuju	23	57,5	57,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Istirahat siang tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
Ragu-Ragu	7	17,5	17,5	20,0
Setuju	25	62,5	62,5	82,5
Sangat Setuju	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Melaksanakan tugas pokok cepat sesuai target

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	7,5	7,5	7,5
Setuju	25	62,5	62,5	70,0
Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Bertanggung jawab terhadap tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	21	52,5	52,5	52,5
Sangat Setuju	19	47,5	47,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Memahami peraturan terhadap pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	5	12,5	12,5	12,5
Valid Setuju	25	62,5	62,5	75,0
Valid Sangat Setuju	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	2,5	2,5	2,5
Valid Setuju	25	62,5	62,5	65,0
Valid Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Menggunakan sarana dan prasarana dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	21	52,5	52,5	52,5
Valid Sangat Setuju	19	47,5	47,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 7

Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Frequency Table

Melaksanakan, menyelesaikan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	10,0
Setuju	23	57,5	57,5	67,5
Sangat Setuju	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Teliti dalam melaksanakan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	6	15,0	15,0	15,0
Setuju	28	70,0	70,0	85,0
Sangat Setuju	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	2,5	2,5	2,5
Setuju	27	67,5	67,5	70,0
Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Memanfaatkan waktu menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	9	22,5	22,5	22,5
Setuju	22	55,0	55,0	77,5
Sangat Setuju	9	22,5	22,5	100,0

Total	40	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Menyelesaikan pekerjaan sesuai pedoman

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	7,5	7,5	7,5
Valid Setuju	26	65,0	65,0	72,5
Valid Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Pekerjaan rutin terlaksana cepat dan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	9	22,5	22,5	22,5
Valid Setuju	24	60,0	60,0	82,5
Valid Sangat Setuju	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fasilitas kerja digunakan maksimal dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	2	5,0	5,0	5,0
Valid Setuju	22	55,0	55,0	60,0
Valid Sangat Setuju	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Belajar cepat dan menguasai pekerjaannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	4	10,0	10,0	10,0
Valid Setuju	25	62,5	62,5	72,5
Valid Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Alternatif pola kerja dalam penyelesaian pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	6	15,0	15,0	15,0
Valid Setuju	28	70,0	70,0	85,0
Valid Sangat Setuju	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Menyelesaikan pekerjaan mendesak dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	6	15,0	15,0	15,0
Valid Setuju	28	70,0	70,0	85,0
Valid Sangat Setuju	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Komitmen penyelesaian pekerjaan dengan baik dan cepat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	7,5	7,5	7,5
Valid Setuju	18	45,0	45,0	52,5
Valid Sangat Setuju	19	47,5	47,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tanggung jawab teradap hasil pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	2,5	2,5	2,5
Valid Setuju	18	45,0	45,0	47,5
Valid Sangat Setuju	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Bisa bekerja sama dalam tim

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	62,5	62,5	62,5
Sangat Setuju	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	



Lampiran 8

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlation Variabel Kompetensi (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,655**	,355*	,151	,085	,642**	,112	,274	,271	,123	,240	,232	,539**
	Sig. (2-tailed)		,000	,025	,352	,603	,000	,493	,087	,091	,448	,136	,149	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,655**	1	,574**	,441**	,208	,669**	,341*	,310	,428**	,270	,261	,263	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,004	,198	,000	,031	,052	,006	,092	,104	,101	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,355*	,574**	1	,595**	,196	,431**	,219	,194	,361*	-,074	,237	,208	,560**
	Sig. (2-tailed)	,025	,000		,000	,227	,005	,174	,230	,022	,651	,141	,197	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,151	,441**	,595**	1	,260	,360*	,279	,236	,565**	,207	,206	,393*	,622**
	Sig. (2-tailed)	,352	,004	,000		,105	,022	,081	,143	,000	,200	,202	,012	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,085	,208	,196	,260	1	,220	,636**	,435**	,228	,340*	,283	,210	,549**
	Sig. (2-tailed)	,603	,198	,227	,105		,173	,000	,005	,158	,032	,076	,193	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,642**	,669**	,431**	,360*	,220	1	,332*	,293	,381*	,088	,274	,312*	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,022	,173		,037	,067	,015	,589	,087	,050	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	,112	,341*	,219	,279	,636**	,332*	1	,347*	,389*	,607**	,240	,253	,628**
	Sig. (2-tailed)	,493	,031	,174	,081	,000	,037		,028	,013	,000	,135	,115	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	,274	,310	,194	,236	,436**	,293	,347*	1	,578**	,470**	,363*	,447**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,087	,052	,230	,143	,005	,067	,028		,000	,002	,021	,004	,000

	Sig. (2-tailed)	,001	,160		,001	,024	,000	,014	,019	,039	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,413**	-,004	,503**	1	,386*	,658**	,416**	,266	,398*	,636**
	Sig. (2-tailed)	,008	,982	,001		,014	,000	,008	,097	,011	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,348*	,390*	,357*	,386*	1	,673**	,253	,427**	,386*	,704**
	Sig. (2-tailed)	,028	,013	,024	,014		,000	,115	,006	,014	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	,538**	,335*	,598**	,658**	,673**	1	,465**	,453**	,465**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,035	,000	,000	,000		,002	,003	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	,102	,218	,385*	,416**	,253	,465**	1	,273	,416**	,576**
	Sig. (2-tailed)	,530	,176	,014	,008	,115	,002		,088	,008	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	,388*	,552**	,370*	,266	,427**	,453**	,273	1	,405**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,019	,097	,006	,003	,088		,010	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	,210	,221	,327*	,398*	,386*	,465**	,416**	,405**	1	,621**
	Sig. (2-tailed)	,193	,171	,039	,011	,014	,002	,008	,010		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,636**	,590**	,698**	,636**	,704**	,845**	,576**	,719**	,621**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Y.10	Pearson Correlation	,448**	,333*	,366*	,408**	,246	,434**	,239	,544**	,500**	1	,439**	,250	,471**	,635*
	Sig. (2-tailed)	,004	,036	,020	,009	,126	,005	,137	,000	,001		,005	,120	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.11	Pearson Correlation	,550**	,365*	,208	,298	,201	,368*	,378*	,355*	,292	,439**	1	,585**	,579**	,634*
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,197	,061	,213	,019	,016	,025	,067	,005		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.12	Pearson Correlation	,410**	,333*	,411**	,408**	,492**	,434**	,558**	,350*	,333*	,250	,585**	1	,613**	,689*
	Sig. (2-tailed)	,009	,036	,008	,009	,001	,005	,000	,027	,036	,120	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.13	Pearson Correlation	,390*	,377*	,504**	,462**	,371*	,553**	,429**	,385*	,283	,471**	,579**	,613**	1	,711*
	Sig. (2-tailed)	,013	,016	,001	,003	,018	,000	,006	,014	,077	,002	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	,672**	,590**	,707**	,774**	,655**	,768**	,734**	,692**	,653**	,635**	,634**	,689**	,711**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

 X_i

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	12

X₂**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	9

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	13

Lampiran 9

Hasil Analisis Regresi Linier

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662,490	1	662,490	66,352	,000 ^b
	Residual	379,410	38	9,984		
	Total	1041,900	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,329	6,051		,881	,384
	X1	,977	,120	,797	8,146	,000

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	682,179	1	682,179	72,064	,000 ^b
	Residual	359,721	38	9,466		
	Total	1041,900	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,025	5,490		1,462	,152
	X2	1,203	,142	,809	8,489	,000

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	800,262	2	400,131	61,269	,000 ^b
	Residual	241,638	37	6,531		
	Total	1041,900	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

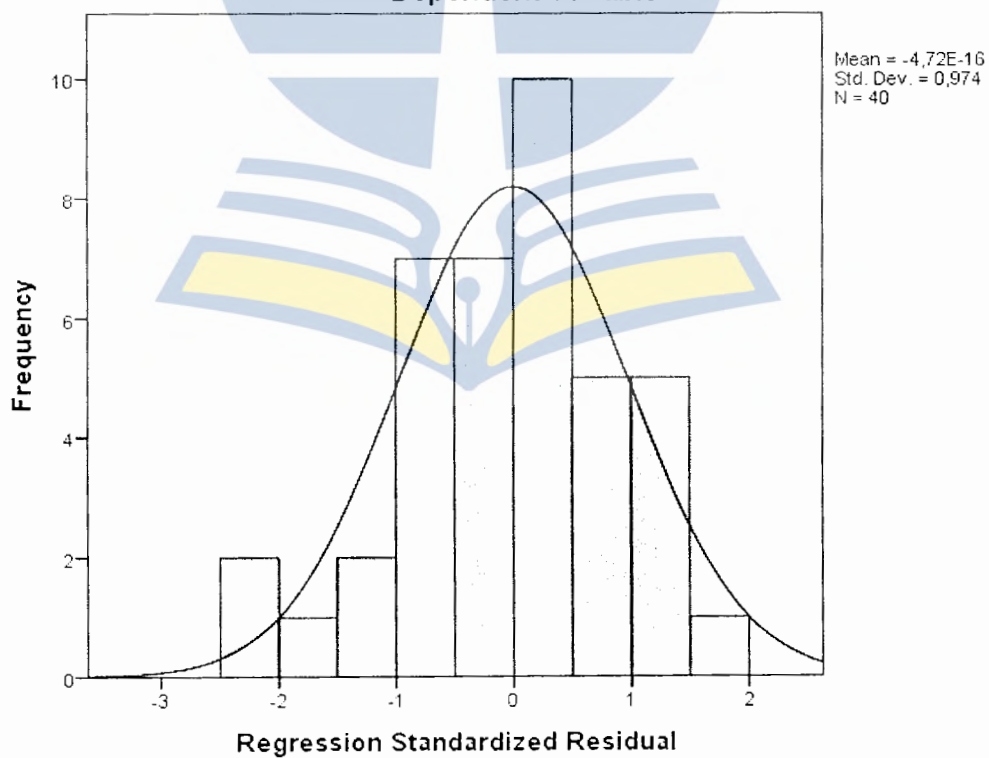
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,337	5,171		-,452	,654		
	X1	,563	,132	,460	4,252	,000	,537	1,863
	X2	,738	,161	,496	4,593	,000	,537	1,863

a. Dependent Variable: Y

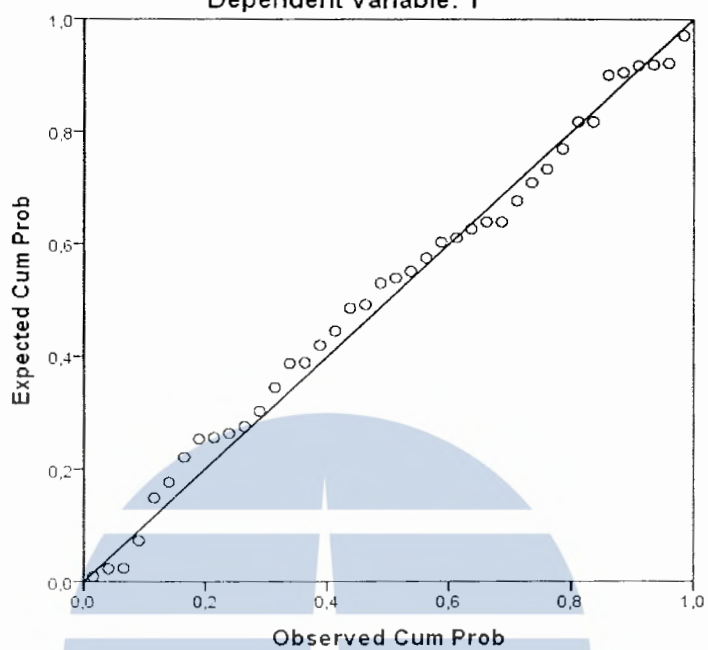
Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Observed Cum Prob

Scatterplot

Dependent Variable: Y

