

PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SAMSAT POLEWALI MANDAR

Haeruddin Hafid

STIE Muhammadiyah Mamuju

email: haeruddinhafid19@yahoo.co.id

ABSTRACT

Optimization employee's performance necessary in SAMSAT Polewali Mandar to achieve goals and targets. This research aims to: (1) analyze the influence of competence, leadership, and work discipline to employee's performance on SAMSAT Polewali Mandar; (2) analyze the dominant variable which is affect the employee's performance on SAMSAT Polewali Mandar. Data collection technique in this research using questionnaires. The total of respondents is 70 people using data analysis, validity test and reliability test, classical assumption test, and multiple linear regression analysis and hypothesis testing processed using SPSS (Statistical Package for Social Science). The results showed that: (1) competence, leadership, and work discipline variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance; (2) partially competence, leadership, and work discipline variables each have a positive and significant effect on employee performance; (3) competence variable has dominant influence to employee performance.

Keywords : Work Discipline, Competence, Leadership, Employee Performance

ABSTRAK

Pengoptimalan kinerja pegawai diperlukan di SAMSAT Polewali Mandar untuk mencapai tujuan dan sasaran. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar; (2) menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Jumlah responden sebanyak 70 orang dengan menggunakan metode analisis data yaitu analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis yang diolah menggunakan program *SPSS (Statistical Package for Social Science)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) secara parsial variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) variabel kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

Draft awal : 3 Mei 2018 ; Direvisi : 24 Mei 2018 ; Diterima : 8 Juni 2018

I. Pendahuluan

Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pemerintah merupakan suatu hal yang penting, karena pemerintah merupakan aktor-aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja pemerintah yang dirasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme.

Dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dalam pemerintahan, maka organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga yang berada dibawah naungan pemerintah perlu merancang program yang mendukung terciptanya hal tersebut. Seperti halnya pada tingkat mobilitas masyarakat dalam menggunakan alat transportasi yang ada di Indonesia yang cukup tinggi dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari. Hampir setiap hari kita melihat semakin banyaknya jumlah dan jenis kendaraan bermotor yang bermunculan. Hal ini salah satunya disebabkan oleh penambahan penduduk yang terus meningkat tiap tahun, yang berdampak pula akan kebutuhan alat transportasi guna untuk memenuhi kebutuhan mobilisasi masyarakat dalam kehidupan sehari-hari.

Salah satu instansi pemerintah yang mempunyai kewenangan dalam hal mengurus surat-surat kelengkapan dan kepemilikan mengenai kendaraan bermotor adalah Kantor Bersama Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT). Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap atau dalam bahasa Inggris *one roof system* adalah suatu sistem administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung. SAMSAT merupakan suatu sistem kerja sama secara terpadu antara Polri, Dinas Pendapatan Provinsi, dan PT Jasa Raharja (Persero).

SAMSAT sebagai salah satu instansi pemerintah yang mengedepankan kualitas pelayanan prima terhadap masyarakat senantiasa terus berupaya untuk berinovasi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Namun berdasarkan fenomena yang ditemukan pada SAMSAT Polewali Mandar bahwa adanya penurunan hasil yang diperoleh melalui pendapatan asli daerah, maka hal ini dianggap penting untuk dicermati. Penurunan hasil capaian tersebut diindikasikan bahwa relevan dengan adanya penurunan kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar. Berikut data penurunan hasil capaian tersebut:

Tabel 1. Pendapatan Asli Daerah

Periode	Target Penerimaan	Realisasi	Persentase Hasil
2014	Rp. 30.609.404.683	Rp. 31.652.909.928	103%
2015	Rp. 33.062.687.950	Rp. 32.683.922.563	99%
2016	Rp. 36.308.332.559	Rp. 35.183.541.709	97%
2017	Rp. 36.308.332.559	Rp. 33.479.156.918	92%

Sumber : SAMSAT Polewali Mandar (2018)

Sehubungan dengan Tabel 1 di atas, maka hal ini akan menghambat terwujudnya Visi dan Misi SAMSAT

Polewali Mandar. Adapun Visi SAMSAT Polewali Mandar adalah terwujudnya pelayanan prima dalam pengurusan

administrasi dan resident kendaraan bermotor melalui keterpaduan pelayanan Polri, Pemda dan Jasa Raharja pada SAMSAT. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi etika profesi.
2. Melaksanakan proses administrasi kendaraan bermotor secara cepat dan tepat.
3. Mewujudkan aparat pelaksana SAMSAT yang bersih, jujur dan cakap, bertanggung jawab serta professional.
4. Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam membayar pajak.
5. Penataan arsip kendaraan yang tertib untuk memudahkan identifikasi dan keamanan dokumen.

Dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang tertuang dalam Visi dan Misi tersebut, maka SAMSAT Polewali Mandar perlu mengoptimalkan kinerja pegawai. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah tentang kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Ruky (2006, dalam Rantesalu, *et al.*, 2016) menjelaskan kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang mempengaruhi pemikiran dan tindakan, untuk menggeneralisasi semua situasi yang dihadapi dan bertahan cukup lama pada manusia. Dengan kata lain, makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Hal ini berarti bahwa

kompetensi yang dimiliki oleh pegawai menunjukkan kualitas diri pegawai yang sebenarnya.

Kinerja pegawai yang baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi, dan untuk itu perlu diberdayakan pola peningkatan kompetensi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat dioptimalkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dibangun atau dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki setiap pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai di sebuah organisasi, maka akan tercipta potensi yang luas bagi pegawai tersebut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Jadi secara eksplisit dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai berhubungan dengan kinerja.

Aspek lain yang mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi ialah kepemimpinan. Tanpa kepemimpinan, aktivitas dalam suatu organisasi tidak akan teratur. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya dalam menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi. Pola perilaku seorang bawahan akan banyak diwarnai oleh perilaku atasannya sebagai pemimpin karena mereka selalu berinteraksi.

Pemimpin bukan hanya aktor dan penentu arah yang penting bagi perusahaan, namun perilaku pemimpin dalam menjalin relasi di dalam dan di luar organisasi akan menetapkan nuansa dan membentuk identitas perusahaan mereka (Chen & Miller, 2011). Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawannya untuk memiliki tujuan pribadi yang sama dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, tentunya untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Bella & Maichal, 2018).

Para pemimpin organisasi harus mampu mempergunakan kewenangannya

dalam merubah sikap dan perilaku pegawai agar mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Pemimpin memainkan peran yang sangat strategis dalam pengambilan keputusan terhadap kelompok maupun organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Heryanto, *et al.*, 2017:11). Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik pegawai dan tugas yang ada dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran kinerja pegawai.

Selain kompetensi dan kepemimpinan, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terciptanya disiplin kerja yang baik dalam organisasi membuat para pegawai mampu bekerja secara maksimal yang memberikan dampak bagi keberhasilan organisasi. Kedisiplinan merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat atau melakukan sesuatu kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang ditetapkan (Wursanto, 2004:25).

Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-

peraturan organisasi. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dalam pelaksanaan kerjanya secara teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Adanya disiplin kerja yang tinggi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang disebabkan karena terciptanya kehidupan organisasi yang kondusif sehingga pegawai lebih fokus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Hasil pra riset yang dilakukan penulis terhadap pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar diperoleh gambaran umum bahwa ditinjau dari kinerja pegawai masih belum optimal dalam menghasilkan inovasi dalam pekerjaan yang diemban sehingga terkesan pekerjaan hanya bagian dari rutinitas kehidupan tanpa memberikan nilai lebih bagi pekerjaan yang dihasilkan. Kemudian dari segi kompetensi pegawai pada umumnya belum memahami dengan baik Visi dan Misi SAMSAT Polewali Mandar yang merupakan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Tingkat kedisiplinan pegawai tergolong masih rendah dilihat dari adanya pegawai yang telat masuk kerja, cepat pulang meninggalkan kantor diwaktu jam kerja dan terkadang ada pegawai yang tidak hadir di hari kerja tanpa keterangan yang jelas. Kepemimpinan pada di SAMSAT Polewali Mandar berjalan sudah cukup baik, namun disisi lain masih ada beberapa hal yang menjadi perhatian dan perlu ditinjau, yaitu pimpinan kurang dalam memberikan pengarahan dan pengendalian terhadap pegawai atau bawahannya, sehingga pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai terkadang lambat dan tidak akurat.

Memperhatikan beberapa uraian yang telah dikemukakan, maka sangat menarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bersama Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Polewali Mandar”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar?
2. Apakah variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar?
3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar?
4. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar?

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata dasar kompeten yang diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Wibowo

(2014, dalam Wardhani, 2017) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting.

Hutapea dan Thoaha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut. Pertama, pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) mengungkapkan bahwa ”Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik”.

Kedua, keterampilan adalah faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi, dalam hal ini faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Karyawan-karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) menyatakan bahwa ”Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Ketiga, perilaku adalah ketika karyawan

mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Gitosudarmo dan Sudita (2008:23) mengemukakan bahwa "Perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya." Terakhir, pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dianggap sebagai suatu pengalaman kerja.

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi karena dianggap dapat memberikan pengaruh yang baik kepada pegawai untuk memaksimalkan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Tanpa kepemimpinan, aktivitas-aktivitas suatu organisasi menjadi tidak teratur. Yukl (2013, dalam Hutton, 2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Hoy dan Miskel (2008, dalam Faisal, *et al.*, 2016) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh interpersonal yang berjalan dalam situasi tertentu, yang diarahkan melalui proses komunikasi terhadap satu atau beberapa tujuan tertentu. Menurut Rivai (2005:2) menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi

interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap dan perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib atau aturan yang berlaku. Konsep disiplin kerja merupakan konsep mengenai kode etik yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap pegawai dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk mewujudkan adanya suatu komitmen kerja yang memberikan dampak bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya serta berjalannya aktivitas kerja yang baik sesuai dengan dinamika kerja yang ada dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2005, dalam Ardansyah dan Wasilawati, 2014) kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2011, dalam Suyitno, 2017:146) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan kondisi atau rasa hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi sebuah faktor pengikat dan integrasi sebagai kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk memenuhi peraturan-peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, sehingga tujuan organisasi dapat terpenuhi.

2.4 Kinerja

Kinerja dikenal dengan istilah *job performance* atau *actual performance*

yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005:50).

Menurut Luthans (2011, dalam Soebandono dan Nilawati, 2016:242) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau layanan yang diberikan oleh orang yang melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai tujuan, kemampuan untuk bekerja, dan prestasi yang harus dicapai. Mangkunegara (2004, dalam Yuniarto, 2018:266) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan jumlah yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5 Pengembangan dan Hipotesis

Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, diperlukan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Pegawai yang berkinerja baik diinterpretasikan sebagai pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, energi dan bakat serta profesionalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan dan memberdayakan kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja dari

setiap pegawai yang dianggap menjadi faktor yang sangat penting dalam upaya untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik serta mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang dalam mengeluarkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Roe (2001, dalam Mulyadi, 2015:304) bahwa kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman pembelajaran yang dilakukan. Dengan kata lain bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Dalam suatu organisasi atau instansi, pemimpin memainkan peran yang sangat dominan dalam mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi bawahan atau pengikutnya. Rangkaian kegiatan mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi merupakan interaksi antara pemimpin dan bawahan atau pengikutnya, yang menyebabkan bawahan atau pengikut berbuat sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh pemimpin dan organisasi. Dari sudut manajemen, seorang pemimpin harus mampu untuk menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik maupun strategi yang tepat agar organisasi dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Menurut Hughes, *et al.*, (2002, dalam Mulyadi, 2015:141) menyatakan

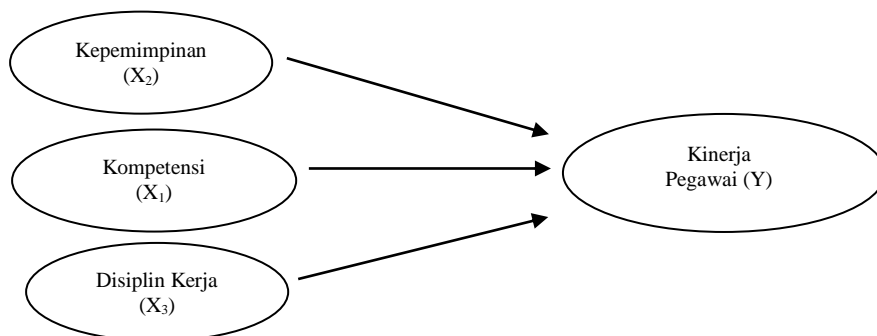
bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi sebuah kelompok yang terorganisir untuk mencapai suatu tujuan mereka. Oleh karena itu, kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain faktor kompetensi dan faktor kepemimpinan yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang baik dan tujuan organisasi, faktor disiplin kerja juga sangat penting bagi setiap pegawai. Hal ini disebabkan disiplin kerja seorang pegawai merupakan suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban atau kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku dan pengendalian diri seorang pegawai. Siagian (2013, dalam Susilo & Manalu, 2017:613) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah bentuk pelatihan pegawai untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga pegawai secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan kinerjanya. Kedisiplinan atau disiplin kerja membentuk dan memperbaiki sikap atau perilaku pegawai yang berpengaruh

untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Penelitian terdahulu oleh Widodo (2010), Zaim, Yasar dan Unal (2013), Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014) menemukan bukti empiris yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Sintaasih (2013) dan Saputra dan Rahyuda (2018). Adapun bukti empiris dari hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai oleh Ardansyah dan Wasilawati (2014), Pangarso dan Susanti (2016).

Merujuk dari uraian-uraian yang telah dikemukakan dan beberapa konsep teori serta hasil penelitian terdahulu atau bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan dan keterkaitan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dibangun sebuah model kerangka konseptual penelitian, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Diadopsi dari Wells dan Prensky (1996) (dalam Alam dan Effendi, 2013:29) dan dikembangkan dalam penelitian ini

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka

hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- H₂: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₄: Kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam menganalisa data yang diperoleh, sehingga data yang mempunyai bentuk angka dapat dilakukan pengolahan dengan memakai metode statistik melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Mulyadi (2011:136) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi ataupun pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian kuantitatif ini menggunakan tipe pendekatan deskriptif dan pendekatan eksplanatori. Pendekatan penelitian deskriptif dalam penelitian ini berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, grafik dan gambar tentang data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kabupaten Polewali Mandar tepatnya pada Kantor Bersama Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT), dengan pertimbangan untuk mempersempit ruang lingkup pembahasan dan juga untuk mempertajam fenomena yang akan dikaji mengenai kinerja pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun waktu

penelitian dimulai pada bulan November 2017 sampai Februari 2018.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SAMSAT Polewali Mandar yang berjumlah 70 orang. Menurut Arikunto (2012:104), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak lebih dari 100 orang, maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yang ada pada SAMSAT Polewali Mandar yaitu sebanyak 70 orang sebagai responden. Penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian disebut sebagai teknik sensus.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan rumus persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

e_i = Faktor Kesalahan

Perhitungan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, akan diperoleh keterangan atau hasil tentang Uji F dan Uji t untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Penjabaran variabel penelitian yang menuntun peneliti untuk mengukur suatu variabel adalah dilihat dari defenisi operasional variabel. Berikut penjabaran defenisi operasional dan pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 2. Defenisi Konseptual dan Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Konseptual	Indikator	Referensi	Ukuran
Kompetensi (X ₁)	Karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang dalam mengeluarkan kinerja yang optimal terhadap pekerjaannya.	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>). 2. Keterampilan (<i>skill</i>). 3. Perilaku atau sikap (<i>attitude</i>). 4. Pengalaman (<i>experience</i>).	Hutapea dan Thoha (2008:28)	Skala interval, dengan pembobotan skor 1 sampai 5
Kepemimpinan (X ₂)	Kemampuan atau kegiatan dalam mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.	1. Pengarahan. 2. Hubungan kerja sama. 3. Pengendalian. 4. Keteladanan 5. Pemberian dukungan atau dorongan (motivasi).	Rivai (2005:2)	Skala interval, dengan pembobotan skor 1 sampai 5
Disiplin Kerja (X ₃)	Sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai untuk mematuhi dan mentaati aturan-aturan yang berlaku.	1. Kehadiran. 2. Ketepatan waktu kerja. 3. Berpakaian seragam. 4. Ketaatan terhadap aturan	Dharma (2003:335)	Skala interval, dengan pembobotan skor 1 sampai 5
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Waktu kerja. 4. Efisiensi kerja. 5. Efektifitas kerja.	Robbins (2006:260)	Skala interval, dengan pembobotan skor 1 sampai 5

Sumber: Diadopsi dari Hidayati dan Purwantini (2017:110) dan dikembangkan dalam penelitian ini

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Informasi tentang karakteristik responden terdiri atas jenis kelamin, usia,

pendidikan terakhir, dan masa kerja, serta jenis kepegawaian pada SAMSAT Polewali Mandar.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki Laki	29	41.4
	Perempuan	41	58.6
Usia	20-25	13	18.6
	26-30	30	42.8
	31-35	18	25.8
	>35	9	12.8
Pendidikan	SMA	29	41.4
	D III	5	7.1
	S1	34	48.6
	S2	2	2.9
Masa Kerja	1 – 5 tahun	24	34.3
	6 – 10 tahun	40	57.1

	>10 tahun	6	8.6
Jenis Kepegawaian	PNS	28	40
	Non PNS	42	60

Sumber : Hasil olah data (2018)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh hasil bahwa yang mendominasi adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang (58,6%), sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (41,4%). Responden dengan usia 20-25 sebanyak 13 orang (18,6%), usia 26-30 sebanyak 3 orang (4,2,8%), usia 31-35 sebanyak 18 orang (25,8%), dan usia >35 sebanyak sembilan orang (12,8%). Responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 29 orang (41,4%), DIII sebanyak lima orang (7,1%), S1 sebanyak 34 orang (48,6%), dan S2 sebanyak dua orang (2,9%). Responden berdasarkan masa kerja didominasi antara 6-10 tahun sebanyak 40 orang (57,1%), kemudian antara 1-5 tahun sebanyak 24 orang (34,3%) dan masa kerja > 10 tahun sebanyak enam orang (8,6%). Terakhir, responden dengan jenis kepegawaian didominasi oleh non PNS yaitu sebanyak 42 orang (60%) dan selebihnya PNS sebanyak 28 orang (40%).

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Indikator yang dominan terhadap pembentukan variabel kompetensi (X_1) dalam penelitian ini adalah indikator pengalaman (*experience*) yang artinya bahwa tingkat pengalaman kerja yang dimiliki pegawai mempengaruhi hasil kerjanya. Selanjutnya indikator keterampilan (*skill*) dan sikap atau perilaku (*attitude*) memberikan kontribusi cukup memadai dalam pembentukan kompetensi. Sedangkan indikator pengetahuan (*knowledge*) memberikan proporsi yang paling kecil dari indikator-indikator yang membentuk kompetensi. Meskipun demikian, hal ini tidak dapat diabaikan karena indikator pengetahuan (*knowledge*) merupakan salah satu

indikator yang inti dalam pembentukan kompetensi.

Indikator yang dominan terhadap pembentukan variabel kepemimpinan (X_2) dalam penelitian ini adalah indikator pemberian dukungan (motivasi) yang artinya bahwa pemimpin senantiasa memberikan dukungan (motivasi) untuk dapat mengoptimalkan kinerja bawahannya. Selanjutnya indikator pengarahan, keteladanan dan pengendalian memberikan kontribusi cukup memadai dalam pembentukan kepemimpinan. Sedangkan indikator hubungan kerja sama memberikan proporsi yang paling kecil dari indikator-indikator yang membentuk kepemimpinan. Akan tetapi, hal ini tidak dapat diabaikan karena indikator hubungan kerja sama merupakan salah satu indikator yang dianggap penting dalam pembentukan kepemimpinan.

Indikator yang dominan terhadap pembentukan variabel disiplin kerja (X_3) dalam penelitian ini adalah indikator ketaatan terhadap aturan, artinya bahwa pegawai selalu patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang berlaku. Selanjutnya indikator berpakaian seragam memberikan kontribusi cukup memadai dalam pembentukan disiplin kerja. Sedangkan indikator kehadiran dan ketepatan waktu kerja masing-masing memberikan kontribusi yang sama dengan proporsi yang paling kecil dari indikator-indikator yang membentuk disiplin kerja. Meskipun demikian, hal ini tidak dapat diabaikan karena indikator kehadiran dan ketepatan waktu kerja merupakan bagian dari indikator inti dalam pembentukan disiplin kerja.

Indikator yang dominan terhadap pembentukan variabel kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini adalah indikator waktu kerja, artinya bahwa pegawai

berupaya menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya indikator efektivitas kerja, efisiensi kerja dan kualitas kerja memberikan kontribusi cukup memadai dalam pembentukan kinerja pegawai. Sedangkan indikator kuantitas kerja memberikan proporsi yang paling kecil dari indikator-indikator yang membentuk kinerja pegawai. Akan tetapi, hal ini tidak dapat diabaikan karena indikator kuantitas kerja merupakan salah satu indikator inti dalam pembentukan kinerja pegawai.

4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujiannya dengan cara membandingkan r hitung (*tabel corrected item-total correlation*) dengan r tabel (*tabel Product Moment* pada signifikansi 0,05). Kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2005).

Berdasarkan tabel product moment untuk *degree of freedom* ($df = n-2$), dimana jumlah n (responden) adalah 70, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,235. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,544	0,235	Valid
	Y.2	0,345	0,235	Valid
	Y.3	0,579	0,235	Valid
	Y.4	0,612	0,235	Valid
	Y.5	0,612	0,235	Valid
Kompetensi (X_1)	X1.1	0,354	0,235	Valid
	X1.2	0,408	0,235	Valid
	X1.3	0,433	0,235	Valid
	X1.4	0,443	0,235	Valid
	X2.1	0,518	0,235	Valid
Kepemimpinan (X_2)	X2.2	0,680	0,235	Valid
	X2.3	0,563	0,235	Valid
	X2.4	0,717	0,235	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	X2.5	0,513	0,235	Valid
	X3.1	0,597	0,235	Valid
	X3.2	0,609	0,235	Valid
	X3.3	0,640	0,235	Valid
	X3.4	0,408	0,235	Valid

Sumber: Hasil olah data (2018)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, menunjukkan hasil bahwa pernyataan-pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa butir pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur

dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila diukur berulang kali dengan objek yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten meskipun diuji berkali-kali. Jika hasil dari *cronbach alpha* $>$ 0,60 maka data tersebut mempunyai keandalan yang tinggi (Ghozali, 2005). Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,824	Reliabel
Kompetensi (X ₁)	0,723	Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0,856	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,827	Reliabel

Sumber : Hasil olah data (2018)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, maka diperoleh nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel untuk dijadikan alat ukur atau dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Alasan digunakannya uji asumsi klasik agar persamaan regresi yang diperoleh dari analisis data menghasilkan estimator linear tidak terbatas atau bersifat BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) sehingga dalam

pengambilan keputusan hipotesis uji F dan uji t tidak terjadi bias. Untuk memperoleh hasil keputusan yang BLUE maka harus memenuhi beberapa uji asumsi klasik yang terdiri dari uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Meskipun jenis data dalam penelitian ini bersifat cross section yaitu data yang dikumpulkan pada suatu waktu tertentu (*at a point of time*) yang menggambarkan kegiatan/keadaan pada waktu tersebut/tertentu, yang hanya memerlukan penggunaan multikolinieritas dan heteroskedastisitas dalam uji asumsi klasik, akan tetapi penulis tetap memasukkan linearitas, normalitas dan autokorelasi dalam pengujian asumsi klasik penelitian ini, karena penulis beranggapan agar model asumsi klasik dapat memenuhi kaidah BLUE. Berikut hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini:

4.4.1 Uji Linearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Rumus yang digunakan dalam uji linear tersebut adalah pada analisis varian (Anova). Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai f hitung yang tercantum pada

jalur Deviation from Linearity lebih kecil dari f tabel dan juga dilihat dari nilai tingkat signifikansinya lebih kecil dari

0,05. Sehingga jika hasil uji linearitas seperti kriteria tersebut diatas, maka dapat dinyatakan bahwa bentuk regresinya berarti linear. Lebih jelasnya hasil uji linearitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

No.	Variabel	F ($F_{hitung} < F_{tabel}$)		Signifikansi ($Sig.Variabel < 0,05$)		Keterangan
		F hitung	F tabel	Sig.Variabel	Sig.0,05	
1	X1 atas Y	1,371	2,74	0,000	0,05	Linear
2	X2 atas Y	1,659	2,74	0,000	0,05	Linear
3	X3 atas Y	0,706	2,74	0,000	0,05	Linear

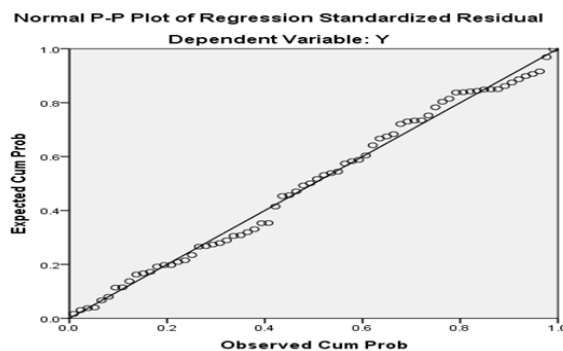
Sumber : Hasil olah data (2018)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa bentuk regresi linear, hal tersebut dikarenakan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari nilai signifikan 0,05.

4.4.2 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melakukan pengujian apakah dalam model regresi, data-data yang digunakan dalam penelitian mempunyai distribusi

normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan melihat tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data (2018)

Berdasarkan Gambar 2 hasil pengujian grafik *normal probability plot*, tampak bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Keberadaan multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil

regresi penelitian, sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif yang akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, maka dapat diasumsikan model terbebas dari masalah multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas penelitian ini:

Tabel 7. Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi (X ₁)	0,585	1,708	Tidak Multikolinearitas
Kepemimpinan (X ₂)	0,504	1,982	Tidak Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X ₃)	0,603	1,659	Tidak Multikolinearitas

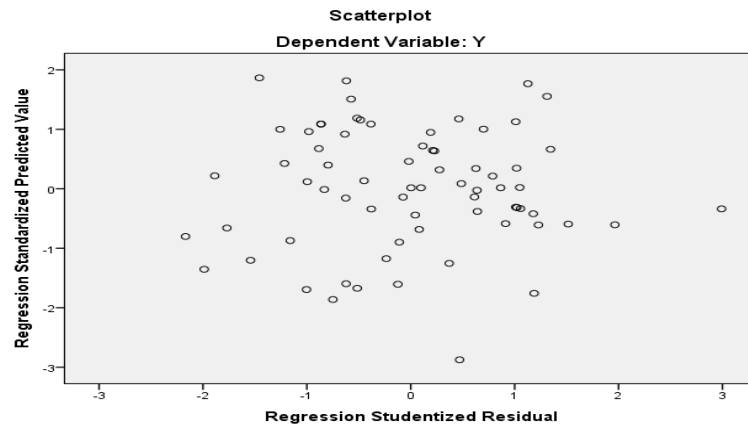
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
Sumber: Hasil olah data (2018)

Berdasarkan Tabel 7 *Coefficients*^a di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen menunjukkan nilai > 0,10 dan nilai *variabel inflation factor* (VIF) dari semua variabel independen menunjukkan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

4.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model

regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Suatu model regresi yang baik apabila didalamnya tidak diperoleh heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu seperti bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil olah data (2018)

Berdasarkan Gambar 3 di atas, menunjukkan hasil bahwa data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.4.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear

ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi antara lain dengan menggunakan *Durbin Watson* (dw) dengan dl dan du yang ada di dalam tabel. Syarat bahwa tidak terjadi autokorelasi jika $du < dw < (4-du)$. Berikut hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini:

Table 8. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson (dw)	DI	Du	4-du
1,973	1,494	1,735	2,265

Sumber : Hasil olah data (2018)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, maka diperoleh hasil dari syarat $du < dw < (4-du)$ yaitu $1,735 < 1,973 < 2,265$ dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak mengandung gejala autokorelasi.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui keeratan

hubungan yang ada diantara kedua variabel. Metode regresi linear ini juga dapat digunakan untuk peramalan dengan menggunakan data berkala (*time series*). Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh masing-masing variabel independen dengan variabel dependen digunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Tabel 9. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.647	.631	.21151	1.973

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Hasil olah data (2018)

Berdasarkan Tabel 9 Model Summary^b di atas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,805 termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat (rentang 0,80-1,00) yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 80,5% dan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Adapun untuk koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,647 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 64,7% dan sisanya 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 10. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.420	3	1.807	40.387	.000 ^b
	Residual	2.952	66	.045		
	Total	8.373	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil olah data (2018)

Berdasarkan Tabel 10 ANOVA^a di atas, maka diperoleh hasil Uji F (Uji Serempak) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki nilai F_{hitung} sebesar 40,387 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} ($df_1 = 3$ dan $df_2 = 66$, sig. 0,05) maka diperoleh nilai sebesar

2,74. Oleh karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $40,387 > 2,74$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar

Tabel 11. *Coefficients*^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.313	.358		.874	.385
1 Kompetensi (X ₁)	.397	.103	.366	3.833	.000
Kepemimpinan (X ₂)	.276	.093	.305	2.964	.004
Disiplin Kerja (X ₃)	.254	.087	.276	2.930	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah data (2018)

Hasil pengujian secara parsial (Uji t) pada Tabel 11 *Coefficients*^a dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} yang diperoleh variabel kompetensi (X₁) sebesar 3,833 dan nilai t_{tabel} yang diperoleh dari (df = n - k, sig = 0,05) sebesar 1,996. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,833 > 1,996 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi (X₁) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Nilai t_{hitung} yang diperoleh variabel kepemimpinan (X₂) sebesar 2,964 dan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,996. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,964 > 1,996 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,004 < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X₂) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

3. Nilai t_{hitung} yang diperoleh variabel disiplin kerja (X₃) sebesar 2,930 dan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,996. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,930 > 1,996 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,005 < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X₃) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Hasil pengujian pada Tabel *Coefficients*^a juga dapat menjelaskan mengenai perolehan persamaan regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,313 + 0,397X_1 + 0,276X_2 + 0,254X_3$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat interpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 0,313, yang artinya bahwa jika nilai variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja dalam keadaan tetap atau tidak mengalami perubahan,

maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 0,313.

2. $b_1 = 0,397$, yang artinya bahwa jika variabel kompetensi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,397 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.
3. $b_2 = 0,276$, yang artinya bahwa jika variabel kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,276 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.
4. $b_3 = 0,254$, yang artinya bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,254 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel independen tersebut, maka variabel kompetensi (X_1) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel kompetensi yang paling besar dibanding variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,397. Oleh karena itu, maka hipotesis ke empat dalam penelitian ini diterima.

4.6 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar yang dibuktikan dengan besaran nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,833 > 1,996$ yang diperoleh variabel kompetensi dengan

nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,397. Hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika kompetensi diterapkan dengan tepat, maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat. Dalam penelitian ini variabel kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi variabel kompetensi (b_1) yang paling besar diantara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang vital dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi yang baik akan menjaga kinerja pegawai untuk mencapai keoptimalannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa posisi kompetensi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya peran kompetensi sangat besar dibanding variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, seyogyanya ada upaya yang dilakukan agar kompetensi pegawai dapat terus ditingkatkan, sehingga dengan sendirinya kinerja pegawai akan optimal. Langkah strategis yang perlu dilakukan di lingkup SAMSAT Polewali Mandar dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai adalah dengan terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta pengalaman dari masing-masing pegawai, dimana hal ini akan sejalan dengan peningkatan kinerja pegawai tersebut. Konsep ini sesuai dengan pemikiran Hutapea dan Thoha (2008:28) yang mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Setiap kompetensi tampak pada individu pegawai di berbagai tingkatan. Kompetensi termasuk karakteristik manusia yang paling mendalam seperti

motif, sifat, dan sikap atau merupakan karakteristik yang dengan mudah dapat diamati seperti keterampilan atau pengetahuan. Upaya untuk menstimulus karakteristik-karakteristik tersebut sangatlah diperlukan agar memunculkan kompetensi pegawai yang baik. Melalui terapan kompetensi yang baik oleh pegawai, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hal ini membuat kompetensi menjadi syarat mutlak yang harus diperhatikan karena menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.

4.7 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar yang dibuktikan dengan besaran nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,964 > 1,996$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi (b_2) sebesar $0,276$. Hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika kepemimpinan dapat ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.

Peran kepemimpinan yang ada pada SAMSAT Polewali Mandar cukup penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. olehnya itu, pimpinan sebaiknya lebih pro aktif dalam mengarahkan dan mengendalikan para pegawai atau bawahannya agar kinerja pegawai semakin meningkat.

Terlebih jika pimpinan juga terus mengupayakan hubungan kerja sama yang baik, menjadi teladan dan terus mendorong para pegawai untuk lebih optimal dalam bekerja, maka hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai dan akan mengindikasikan terwujudnya tujuan maupun sasaran yang

termuat dalam Visi dan Misi SAMSAT Polewali Mandar. Konsep ini sejalan dengan Rivai (2005:2) yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan yang baik akan mencerminkan keberhasilan dari suatu organisasi. Oleh karena itu, maka sangat diharapkan agar pola kepemimpinan yang berlaku pada SAMSAT Polewali Mandar dapat terus ditingkatkan. Upaya dalam peningkatan kepemimpinan dapat diterapkan melalui proses mempengaruhi para pegawai dari rangkaian kegiatan seperti pengendalian, pengarahan, pemberian dukungan (motivasi), dan membangun hubungan kerja sama serta menjadi teladan, baik secara perseorangan maupun secara bersama-sama. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut dalam proses mempengaruhi para pegawai dengan sendirinya berdampak positif dan akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kepemimpinan mutlak harus terus ditingkatkan.

4.8 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar, hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,930 > 1,996$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,005 < 0,05$. Hal tersebut mengindikasikan ada hubungan searah

antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Kontribusi disiplin kerja cukup penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar. Penekanan terhadap adanya disiplin kerja yang tinggi dari pegawai akan memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai tersebut. Upaya menciptakan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai dapat dilakukan dengan adanya penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan yang dimaksud harus disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai.

Bentuk lain dari upaya agar pegawai tetap menjaga dan meningkatkan kedisiplinannya dapat dilakukan dengan cara memberikan tindakan tegas atau pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan tindakan indisipliner. Pendisiplinan untuk pemberian sanksi bagi yang melanggar aturan dilakukan secara bertahap, dengan mengambill berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling terberat.

Upaya-upaya penciptaan kedisiplinan pegawai yang telah dikemukakan sejalan dengan konsep Wursanto (2004:25) bahwa kedisiplinan merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat melakukan suatu kegiatan yang sesuai dengan aturan-aturan atau norma-norma yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor pengikat yang memaksa pegawai untuk memenuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga kinerja pegawai

dapat meningkat dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dari pegawai.

Penerapan disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai kearah yang lebih baik, dalam arti jika disiplin kerja dilaksanakan dengan baik, maka kecenderungan kinerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya jika disiplin kerja buruk, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Dengan demikian, maka disiplin kerja harus terus ditingkatkan yang dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.

5. Simpulan, Saran dan Implikasi Manajerial

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara serempak variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.
2. Secara parsial variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.
3. Variabel kompetensi merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.

5.2 Saran

Penulis menyarankan bagi pihak SAMSAT Polewali Mandar, agar terus meningkatkan kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja yang dengan sendirinya memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada uji validitasnya, dimana pengujiannya dilakukan dengan

cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05 dianggap kurang baik, tetapi penulis tetap beranggapan cara pengujian tersebut sudah layak digunakan, meskipun pendapat lain menyatakan bahwa model pengujian yang baik pada uji validitas dalam model regresi adalah menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Olehnya itu, perlu dilakukan pengujian dengan metode CFA tersebut pada penelitian lain yang menggunakan model regresi agar instrumen penelitian lebih meyakinkan lagi. Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk menganalisis faktor-faktor lain diluar model regresi dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja.

5.3 Implikasi Manajerial

Perumusan implikasi manajerial berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini. Implikasi terhadap pihak SAMSAT Polewali Mandar diharapkan untuk memperhatikan kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja yang dapat menjadi acuan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam pengembangan kompetensi yang dimiliki pegawai, karena terbukti bahwa faktor kompetensi merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja

pegawai di lingkungan SAMSAT Polewali Mandar.

Startegi pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya melalui pelatihan yang berkesinambungan bagi pegawai, adanya pembimbingan (*coaching*), dan dapat pula melalui rotasi kerja untuk lebih mengasah keterampilan dan menambah pengalaman kerja.

Dari segi kepemimpinan perlu adanya perhatian pemimpin terhadap pegawai. Pemimpin sebaiknya lebih pro aktif untuk mengarahkan dan mengendalikan pegawai dalam bekerja, selain itu diharapkan pemimpin mampu membangun sebuah hubungan kerja sama yang lebih baik lagi, karena pemimpin merupakan teladan dan motivator bagi pegawai dalam menjalankan aktifitas kerja demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, dari sisi disiplin kerja pegawai perlu adanya pengawasan yang melekat dalam tiap aktifitas kerja pegawai. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah adanya efek jerah melalui pemberian sanksi bagi pegawai yang melakukan tindakan indisipliner, hal ini akan memungkinkan pegawai untuk senantiasa menjaga tingkat kedisiplinan dan fokus pada pekerjaannya, sehingga akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, Iskandar Ali., dan Effendy, Resky. (2013). Pengaruh Brand Image Produk Terhadap Kesetiaan Pelanggan Pengguna Internet Modem Smartfren Connex Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 24-42.

Ardansyah., dan Wasilawati. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(2), 153-162. <https://doi.org/10.9744/jmk.16.2.153-162>

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bella, Maria., dan Maichal. (2018). Pengaruh Mindset, Kepemimpinan, dan Nilai Keluarga terhadap Budaya Organisasi Perusahaan Keluarga (Influence of Mindset, Leadership, and Family Values on the Organizational Culture of Family Firms). *DeReMa (Development Research of Mangement): Jurnal Manajemen*, 13(1), 121-139 <http://dx.doi.org/10.19166/derema.v13i1.706>
- Chen, M. J., & Miller, D. (2011). The Relational perspective as a Business Mindset: Managerial Implications for East and West. *The Academy of Management Perspectives*, 23(3), 6-18. <https://doi.org/10.5465/AMP.2011.63886526>
- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Faisol, Amir., Hidayat., Sumarto., & Ali, Hapzi. (2016). Transformational Leadership in Cultural Embedding Madrasah in Jambi Province. *Journal of Research in Business and Management*, 4(9), 55-63.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gitosudarmo, Indriyo., dan Sudita, I Nyoman. (2008). *Perilaku Keorganisasian, Cetakan Ketiga*. Jogjakarta: BPFE.
- Heryanto, Denno., Riadi, Sukisno S., dan Robiansyah. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 8-13. <http://dx.doi.org/10.29264/jmmn.v9i1.2428>
- Hidayati, Lukluk Atul., dan Purwantini, Annisa Hakim. (2017). Pengaruh Online Flow Elements Dan Kepuasan Pada Pengalaman Belanja Hedonis Dan Utilitarian: Studi Kasus Pada Social Commerce. *Jurnal OPTIMUM*, 7(2), 105-117.
- Hutapea, Parulian., dan Thoha, Nurianna. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hutton, Disraeli M. (2016). Critical Factors Explaining The Leadership Performance of High-Performing Principals. *International Journal of Leadership in Education*, 21(2), 245-265. <http://dx.doi.org/10.1080/13603124.2016.1142118>
- Mulyadi, Mohammad. (2011). Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 15(1), 127-138. <https://doi.org/10.31445%2Fjskm.2011.150106>
- Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

- Pangarso, Astadi., dan Susanti, Putri Intan. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160. <https://e-journal.unair.ac.id/JMTT/article/view/3019>
- Rantesalu, Agustina., Mus, Abdul Rahman., Mapparenta., & Arifin, Zaenal. (2016). The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Research in Business and Management*, 4(9), 8-14.
- Rivai, Viethzal., dan Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Viethzal. (2005). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sintaasih, I Nyoman Jaka Alit Wiratama Desak Ketut. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 126-134.
- Saputra, Anak Agung Gede Dharma., dan Rahyuda, Agoes Ganessa. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(5), 2565-2591. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/37552>
- Soebandono, Annisa Chairum., & Nilawati, Levi. (2016). The Effect Analysis of Mediation Variable of Task Productivity on the Self-Efficacy and Employees' Performance. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 19(2), 237-248. DOI: 10.14414/jebav.v19i2.587
- Susilo, Sony Wicaksono., dan Manalu, Sahala. (2017). Analysis of The Effect of Leadership Style, Discipline, and Motivation on Employee Performance in PT Rimba Kencana Malang. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15(4), 607-615. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam2017.015.04.07>
- Suyitno. (2017). Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua. *Asian Social Science*, 13(5), 144-152. <https://doi.org/10.5539/ass.v13n5p144>
- Untari, Siti., dan Wahyuati, Aniek. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(10), 1-16. <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view/639>

- Wardhani, Nia Kusuma. (2017). Influence of Competence, Transformational Leadership, Social Capital and Performance on Employee Careers. *International Journal of Human Capital Management*, 1(2), 81-94. <https://doi.org/10.21009%2Fijhcm.012.10>
- Widodo. (2010). Efek Moderasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi, Reward, Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 125-136.
- Wursanto. (2004). *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Kanisius.
- Yuniarsih, Tjutju., dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarto, Prayogo. (2018). Effect of Organizational Citizenship Behaviors as a Moderation Between Servant Leadership on Employee Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16(2), 264-270. <https://doi.org/10.21776%2Fub.jam.2018.016.02.09>
- Zaim, H., Yasar, M.F., & Unal, O.F. (2013). Analyzing The Effects of Individual Competencies on Performance: A Field Study in Services Industries in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 7(2), 67-77. <https://doi.org/10.20460%2Fjgsm.2013715668>