

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : AGUS HENDRA LUBIS
NPM : 1705160046
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567-Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 7 Agustus 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AGUS HENDRA LUBIS
N P M : 1705160046
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH SUMATERA UTARA

Dinyatakan (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Pengantar

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

Pengantar

(DOBI FIRMAN, SE., M.M.)

Pembimbing

(Dr. HASREDDY PANJUNG, SE., M.Si)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AGUS HENDRA LUBIS
N.P.M : 1705160046
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2021

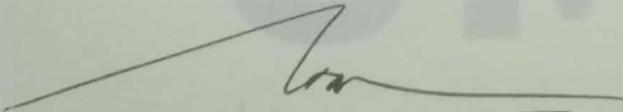
Pembimbing Skripsi


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Agus Hendra Lubis
NPM : 1705160046
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan di Siplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Diskusi tentang Latar Belakang	05/01-20	
Bab 2	Menjelaskan Teori lebih banyak	18/01-20	
Bab 3	Perbaiki populasi dan sampel serta kerangka konseptual	20/04-20	
Bab 4	Diskusi hasil penelitian dan angket penelitian	02/06-21	
Bab 5	Kesimpulan Dan Saran	05/06-21	
Daftar Pustaka	Perbaiki Daftar Pustaka.	05/06-21	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Lily Maja Hijau	07/06-21	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juni 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agus Hendra Lubis
NPM : 1705160046
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH SUMATERA UTARA

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2021

Yang membuat pernyataan



AGUS HENDRA LUBIS

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH SUMATERA UTARA

Agus Hendra Lubis

Program Studi Manajemen

Email: agushendralubis.umsu@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara; (3) pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Metode dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 64 responden berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara dengan nilai signifikan (0,390) lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2,867) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (1,669), dan hasil pengujian menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara dengan nilai signifikan (0,092) lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (1,710) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (1,669) dan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara dengan nilai $F_{hitung} = 31,265$ lebih besar dari F_{tabel} 3,150 (dilihat dari F_{tabel}) dengan nilai probabilitas yakni sig 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH SUMATERA UTARA.

Agus Hendra Lubis

Management Study Program

Email: agushendralubis.umsu@gmail.com

The purpose of this study was to analyze: (1) the effect of competence on employee performance at Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara; (2) the effect of work discipline on employee performance at Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara; (3) the effect of competence and work discipline on employee performance at Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. The method in this study using a quantitative approach, the number of samples in this study were 64 respondents based on the results of calculations using the Slovin formula. Data collection techniques in this study using a questionnaire or questionnaire that was distributed to employees of Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Data analysis techniques using multiple linear regression classic assumption test, t test, f test and the coefficient of determination. Data processing in this study uses SPSS 23.0 for windows. Based on the results of the study showed that competency partially has a significant effect on the performance of employees of Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara with a significant value (0,390) smaller than 0,05 and t_{count} (2,867) is greater than t_{table} (1,669), and the results of the test indicate work discipline partially has a significant effect on the performance of employees of Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara Medan with a significant value (0,092) smaller than 0,05 and t_{count} (1,710) greater than t_{table} (1,669) and work competence and discipline simultaneously have a significant effect on employee performance Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara with a value of $F_{count} = 31,265$ is greater than F_{table} 3,150 (seen from F_{count}) with a probability value of 0,000 smaller than 0,05.

Keywords: Competence, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara”**.

Dalam penulisan skripsi ini mulai dari proses awal sampai akhir penyelesaian, penulis telah banyak menjumpai kesulitan-kesulitan namun berkat bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orangtua saya tercinta Ayahanda Sahlan Lubis dan Ibunda Suhaida Pohan yang selalu menjadi penyemangat dan inspirasi, dan senantiasa memberikan kasih sayang tiada terkira, perhatian tanpa henti dan selalu mendoakan, sosok yang selalu mengingatkan untuk selalu bersyukur dan

bersabar serta mengajarkan untuk selalu berusaha dan pantang menyerah dalam menjalani kehidupan.

2. Bapak Assoc Prof Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Dosen, Pegawai dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
9. Keluarga kecil sekaligus sahabat yaitu : Rahmat, Lusi, Nabila, Sehin, Marina, Sonia, Rizky, Doni, Feza, Lia, Ningsih, Sahrul, Marini, Ulfa yang selalu memberikan perhatian dan semangat selama 4 tahun tiada henti kepada penulis.

10. Seluruh Kepengurusan PK IMM FEB UMSU P.A 2019/2020 yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat tiada henti kepada penulis.
11. Seluruh teman seangkatan stambuk 2017 yang saling menyemangati dan saling memotivasi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya bagi penulis demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang. Mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan baik di dunia maupun di akhirat nanti, Aamiin Allahumma Aamiin.

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Februari 2021

Penulis

AGUS HENDRA LUBIS
1705160046

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ...	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	12
2.1.2 Kompetensi.....	15
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi.....	15
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi	16
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	18
2.1.2.4 Indikator Kompetensi	20
2.1.3 Disiplin Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	26
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	28
2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	28
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	29
2.2.3 Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
2.3 Hipotesis.....	33

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Definisi Operasional	34
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	36
3.4 Populasi Dan Sampel	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN	48
4.1. Deskripsi Data.....	48
4.1.1. Identitas Responden	48
4.1.2. Analisis Variabel Penelitian.....	51
4.1.3. Uji Asumsi Klasik	58
4.1.4. Analisis Regresi Berganda	63
4.1.5 Pengujian Hipotesis	64
4.2. Pembahasan.....	69
BAB 5 PENUTUP.....	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran.....	74
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Indikator Kinerja	35
Tabel 3.2.	Indikator Kompetensi	35
Tabel 3.3.	Indikator Disiplin Kerja	36
Tabel 3.4.	Jadwal Kegiatan Penelitian	36
Tabel 3.5.	Penilaian Skala Likert	39
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia	49
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	51
Tabel 4.6	Pernyataan Variabel Kompetensi	52
Tabel 4.7	Pernyataan Variabel Disiplin Kerja.....	54
Tabel 4.8	Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai.....	56
Tabel 4.9	Hasil Normalitas.....	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.12	Hasil Uji-T (Parsial)	65
Tabel 4.13	Hasil Uji-F (Simultan).....	67
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	29
Gambar 2.2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	31
Gambar 2.3.	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	32
Gambar 3.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	45
Gambar 3.2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	46
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas P-Plot Of Regression Standardized Residual	59
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	60
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	62
Gambar 4.4	Kriteria Pengujian Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	65
Gambar 4.5	Kriteria Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .	66
Gambar 4.6	Kriteria Pengujian Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Nilai Kuesioner Variabel Kompetensi (X1)
Lampiran 2	Nilai Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)
Lampiran 3	Nilai Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (X3)
Lampiran 4	Frequencies (Karakteristik Responden)
Lampiran 5	Frequencies (Pernyataan Kuesioner)
Lampiran 6	Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 7	Hasil Uji Data
Lampiran 8	Tabel R
Lampiran 9	Tabel T
Lampiran 10	Tabel F
Lampiran 11	Pernyataan Kuisisioner
Lampiran 12	Permohonan Judul Penelitian
Lampiran 13	Persetujuan Judul Penelitian
Lampiran 14	Surat Pernyataan Penelitian/skripsi
Lampiran 15	Surat Penetapan Dosen Pembimbing
Lampiran 16	Permohonan izin penelitian
Lampiran 17	Izin Riset Pendahuluan (Dari Kampus)
Lampiran 18	Izin Riset (Dari Perusahaan)
Lampiran 19	Berita Acara Bimbingan Proposal
Lampiran 20	Berita Acara Seminar Proposal
Lampiran 21	Pengesahan Proposal
Lampiran 22	Menyelesaikan Riset (Dari Kampus)
Lampiran 23	Selesai Riset (Dari Perusahaan)
Lampiran 24	Daftar Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, kegiatan dan tindakan di organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya ini dalam bentuk sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya manusia, sumber daya sains dan sumber daya teknologi. Di antara semua sumber daya ini, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk mendorong dan memanfaatkan sumber daya lain untuk mencapai tujuan.

Pengelolaan manajemen SDM tidak dapat dipisahkan dari Pegawai di perusahaan yang diharapkan untuk menyadari apa tujuan perusahaan. Pegawai adalah aset berharga bagi perusahaan yang memiliki peran strategis dalam organisasi Perusahaan. Pegawai dapat bertindak sebagai perencana, pengawas dan pengontrol aktivitas di perusahaan. Organisasi membutuhkan faktor SDM yang handal baik sebagai pemimpin ataupun pegawai pada tingkat tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan (Hajrina et al., 2016) .

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan dan melaksanakan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan untuk setiap pegawai (tujuan pekerjaan).

Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sebaliknya apabila kinerja karyawan meningkat, maka efektivitas dan produktivitas dari perusahaan akan meningkat pula (Ataunur yanto, 2016). Adanya pencapaian kinerja karyawan belum optimal dikarenakan target dari pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya setiap tahun semakin tinggi, dikarenakan tantangan yang dihadapi perusahaan kedepan semakin berat. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan dari perusahaan tersebut (Ataunur & Ariyanto, 2016).

Peningkatan kinerja karyawan baik perorangan maupun kelompok akan memberikan kompetensi bagi kinerja SDM secara keseluruhan. Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Ardiansyah, 2018). Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi (Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, 2020). Ada beberapa faktor penyebab SDM memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah kompetensi. Organisasi dapat berkembang dan mampu bertahan jika adanya dukungan dari karyawan-karyawan yang menguasai tugas di bidangnya.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. (Saydam, 1996) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi

dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Terlihat bahwa faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam suatu perusahaan, Sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan merupakan salah satu aspek penting yang dapat mendorong perusahaan untuk maju dan terus berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia yang unggul maupun profesional yang memiliki kompetensi dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan untuk menunjang keberlangsungan tujuan maupun sasaran yang ditetapkan oleh sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga dituntut untuk mengembangkan diri agar mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik serta berprestasi. Semakin berpotensi sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan maka suatu perusahaan akan mampu bersaing di tengah perkembangan zaman dan

perkembangan bisnis. Selain memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, seorang pegawai juga dituntut untuk disiplin agar waktu yang harusnya dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak terbuang sia-sia.

Namun salah satu masalah yang sering terjadi disetiap perusahaan di Indonesia adalah masih kurangnya sebuah perusahaan dalam pemberian sanksi terhadap kariawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan. Sudah selayaknya untuk melakukan sebuah perubahan serta usaha untuk menumbuhkan sumber daya manusia untuk lebih berkompeten dan disiplin agar memiliki kinerja yang baik sebagai modal perusahaan untuk lebih maju.

Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai yang sering ditemui dalam suatu lembaga pemerintahan daerah, maka diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian yang akan dilakukan adalah pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara sebagai lembaga Pemerintahan Daerah yang bertugas untuk Pengelolaan Pajak dan Pendapatan Daerah Sumatera Utara.

Namun pada kenyataannya, masih ditemui beberapa masalah dalam Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, adanya pegawai yang masih belum mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut dipicu oleh kurangnya kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam bidang yang digelutinya sehingga belum mampu penyelesaian tugas yang diberikan dengan optimal.

Kinerja pegawai yang tidak efektif akan berimbas juga pada kinerja perusahaan dan juga menurunnya produktivitas perusahaan. Padahal BPPRD-SU sendiri adalah lembaga pemerintahan yang dimana seharusnya orang yang bekerja didalamnya adalah sumber daya manusia pilihan terbaik yang diyakini dan diharapkan dapat mengelola lembaga pemerintahan dengan sebaik-baiknya, namun tak bisa dipungkiri bahwa masalah sumber daya manusia merupakan masalah utama yang tak pernah lepas dari setiap perusahaan termasuk pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

Kemudian masalah lain yang sering kali terjadi dan dilakukan oleh sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Masalah kedisiplinan merupakan sebuah masalah yang harus benar-benar di benahin oleh sebuah perusahaan. Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara sendiri khususnya, masalah disiplin inipun masih sering dijumpai mulai dari masalah jam masuk kantor yang tidak sesuai dengan ketentuan dan juga tidak disiplinnya dalam berpakaian . Selain itu, masih adanya pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja sedang berlangsung misalnya mereka berkumpul sambil bermain catur dan ada juga berkumpul sambil bercanda ria sehingga waktu kerja terbuang sia-sia. Hal tersebut tentu akan menghambat efektivitas operasional dan tidak tercapainya target kerja perusahaan. Jika pegawai tidak disiplin dalam menggunakan waktu kerjanya dan tidak tekun atau selalu melanggar aturan yang ada, maka dampak yang terjadi akibat tidak disiplinnya pegawai dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan akan terhambat dan kinerja pegawai akan menurun. Padahal jelas bahwa semakin tinggi kedisiplinan seorang pegawai maka

semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapainya maka semakin efektif pula operasioanl dan produktifitas dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah tentang kurangnya kualitas sumber daya manusia yang terkait dengan masalah-masalah seperti masih adanya pegawai yang memiliki kinerja rendah, kompetensi atau keterampilan yang masih kurang dalam penyelesaian pekerjaan dan kurangnya kedisiplinan pegawai, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum patuhnya pegawai terhadap aturan yang sudah ditetapkan pada Kantor Badan Pengeloaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.
2. Belum maksimalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga belum tercapainya target pekerjaan yang telah ditetapkan.
3. Masih kurangnya kemampuan serta pemahaman yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga belum optimal kinerja pegawai .
4. Disiplin kerja pegawai yang kurang, dapat dilihat beberapa pegawai yang masuk tidak sesuai dengan jam kerja kantor.
5. Masih terlihat juga beberapa pegawai yang masih santai dan berkumpul sambil bermain catur dan bergembira ria yang menyia-nyiakan jam kerjanya.

1.3. Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini tidak terlalu jauh dan sampai merugikan satu pihak dan keterbatasan kemampuan penulis maka perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas adalah bagaimana pengaruh dan seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara pada tiga unit bidang kerja.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara?
- c. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penulis berharap agar hasil dari penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan wawasan kepada pembaca mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak universitas/perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada kantor badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah sumatera utara agar kedepannya lebih baik lagi dalam mengukur sumber daya manusia mengenai kompetensi dan disiplin kerja sehingga terjadi peningkatan kerja.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2012a).

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2010).

(Wibowo, 2012), menyatakan bahwa “kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi.

Pendapat lainnya juga diungkapkan oleh (Amins, 2012) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil, baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

sedangkan menurut (Widodo et al., 2013) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Adapun sejumlah tujuan penilaian kinerja menurut (Sulistiyani, n.d.), antara lain:

- 1) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
- 2) Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
- 3) Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang dapat berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil.
- 4) Mengadakan penelitian manajemen personalia.

(Januari, 2015) menyatakan bahwa, “Pengelolaan prestasi kerja berdasarkan dari informasi yang diperoleh dari penilaian prestasi kerja, oleh karena itu tujuan dari penilaian kinerja adalah membantu untuk memperbaiki prestasi kerja dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan serta melakukan hal-hal yang mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan.

(Alwi, 2001) secara teoritis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Yang bersifat evaluation harus menyelesaikan : 1) hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi. 2) hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision. 3) hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat development penilaian harus menyelesaikan : 1) prestasi riil yang dicapai individu. 2) kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja. 3) prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Menurut (Umam, 2010) mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi.

Secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- 1). Kemampuan mereka.
- 2). Motivasi.
- 3). Dukungan yang diterima.
- 4). Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- 5). Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut (Mahmudi, 2010) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1). Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- 2). Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3). Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4). Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5). Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang belum efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman serta pengetahuan yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhinya, yaitu: variabel individu, psikologi, dan organisasi.

2.1.1.4. Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Sutrisno, 2009) ada enam indikator dari kinerja yakni:

1). Hasil Kerja

Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2). Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3). Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4). Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5). Sikap Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6). Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut (Setiawan & Dewi, 2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3) Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut (Moeheriono, 2012b) terdapat empat indikator kinerja yaitu:

- 1) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
- 2) Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 3) Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 4) Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Menurut (Mathis & Jackson, 2001) indikator kinerja karyawan

adalah:

- 1) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 2) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada

waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain..

4) Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi kerja bukanlah hal baru di dalam psikologi organisasi industri Amerika yang sudah memiliki gerakan kompetensi sejak akhir tahun 1960 dan awal tahun 1970 (Rivai & Sagala, 2005).

Sedangkan kompetensi menurut Spencer dalam (Moeheriono, 2009) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut (Sudarmanto, SIP, 2009) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan

dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

(Sedarmayanti, 2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Boyatzis dalam (Priansa, 2014) menyatakan bahwa Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Tyson dalam (Priansa, 2014) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau skill seorang pegawai serta pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Penelitian yang dilakukan Jamaran, et al. (2010) menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai perusahaan.

Menurut (Prihadi, 2004) manfaat kompetensi adalah:

- 1) Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.
- 2) Merekrut karyawan yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
- 3) Dasar penilaian dan pengembangan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

Menurut Fahmi (2016, hal. 50) tujuan dan manfaat dilakukan penilaian kompetensi adalah:

- 1) Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
- 2) Sebagai acuan untuk menetapkan di posisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.

- 3) Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosa kompetensi.
- 4) Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para *stakeholders* untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.

2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Kompetensi seseorang dapat ditumbuhkembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang mempengaruhinya (Darmadi, 2018 hal. 72).

Menurut (Suhendar, 2016) : “Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja diantaranya: (1) jenjang pendidikan; (2);pelatihan (3) pengalaman kerja; (4) disiplin keluarga (6) peran social”.

Menurut (Zwell, 2000) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

4) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman,

proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

Menurut (Sudarmanto, SIP, 2009) yang mencakup komponen-komponen dalam kompetensi antara lain:

- 1) Motives adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
- 2) Traits adalah karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
- 3) Self concept adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.
- 4) Knowledge adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang tertentu.
- 5) Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

2.1.2.4. Indikator-indikator Kompetensi

Menurut (Hutapea & Nurianna Thoha, 2008) adapun yang menjadi indikator kompetensi adalah:

- 1) Pengetahuan: Kesadaran dalam bidang kognitif.

- 2) Keterampilan: Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.
- 3) Sikap kerja: Evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

(Narimawati, 2007) indikator kompetensi dapat dibagi menjadi tiga yaitu:"

- a) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual, b) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional, c) Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual".

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2009) : “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena makin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan memperhatikan hal tersebut di atas, tanpa disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil.

(Saydam, 1996) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Terlihat bahwa faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran.

(Siagian, 2003) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, yang menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Adapun pendapat (Labudo, 2013) mendefinisikan Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

(Assagaf & Dotulong, 2015) mengemukakan bahwa disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh seluruh pegawai baik atasan maupun bawahannya,

karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya dan ketaatan terhadap peraturan pada suatu organisasi. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui pelatihan dan pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan tertentu.

Jadi, dari beberapa uraian teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku seorang pegawai yang taat akan aturan yang sudah di buat dan juga merupakan cerminan tanggung jawab yang besar akan pekerjaan yang diberikan kepadanya karena semakin disiplin seorang pegawai maka semakin bagus operasional perusahaan tersebut.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009) manfaat disiplin kerja dapat dilihat bagi kepentingan organisasi dan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Hartatik, 2014), disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pimpinan sangat berperan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka

dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula sebagai panutan untuk seluruh pegawai. Namun selain pengaruh pemimpin, disiplin juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya.

Menurut (Singodimedjo, 2000) dalam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi. Semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, Adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyaknya pegawai, akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Karyawan/pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat

menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain :

1) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.

- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

(Budi & Waridin, 2006), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

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

2.1.3.4. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009), indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut (Udayanto et al., 2015) indikator – indikator disiplin kerja adalah kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ketepatan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, kehadiran dalam jam kerja, mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 194) adapun indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladan Pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

- 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

- 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karena berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.2. Kerangka Berpikir Konseptual

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yang meliputi: kompetensi dan disiplin kerja.

2.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Semakin tinggi skill atau pengetahuan seseorang dalam bekerja maka semakin tinggi kompetensinya maka hasil kinerjanya juga akan semakin baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019); (Rosmaini & Tanjung, 2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Hermawan, 2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019) dan (Rande, 2016) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, menjelaskan bahwa kompetensi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi serta pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka pekerjaan akan mampu diselesaikan berdasarkan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Dari pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

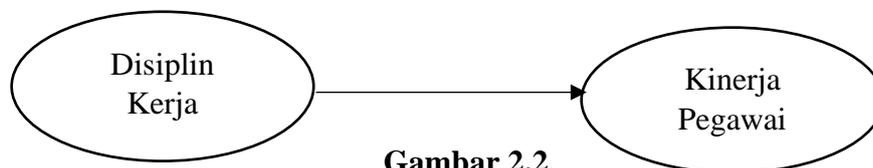
2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada setiap harinya karena semakin taat dan patuhnya seorang pegawai terhadap sebuah

aturan maka akan bagus pula pekerjaan yang akan diberikannya disetiap harinya. Disiplinnya waktu kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan kinerja pegawai akan terus meningkat setiap harinya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Jufrizen, 2018); (Sartika, 2015); (Farisi et al, 2020); (Harahap & Tirtayasa., 2020); (Afandi & Bahri, 2020); (Tanjung, 2015); (Yusnandar et al., 2020); (Prayogi et al., 2019); (Arda, 2017), (M. Fahmi & Sanika, 2019); (Farisi & Fani, 2019); (Arif et al., 2019) maka dari penelitian dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya sejalan dengan itu, penelitian lain yang dilakukan oleh (Faustyna & Jumani, 2015); (Arif et al., 2020); (Yusnandar et al., 2020) juga menyimpulkan hasil yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tak sama yang dihasilkan dengan beberapa penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Likdanawati, 2018) menunjukkan hasil yang bertolak belakang yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi penelitian lain yang dilakukan oleh (Hafid, 2018) menyimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dari beberapa hasil penelitian tersebut, hanya ada satu penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena apabila seorang pegawai disiplin dalam bekerja tidak menyiakan waktu akan kesantaian serta bertanggung jawab kepada pekerjaan yang berikan sehingga lancarlah operasional perusahaan dan menghasilkan

peningkatan kinerja. Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

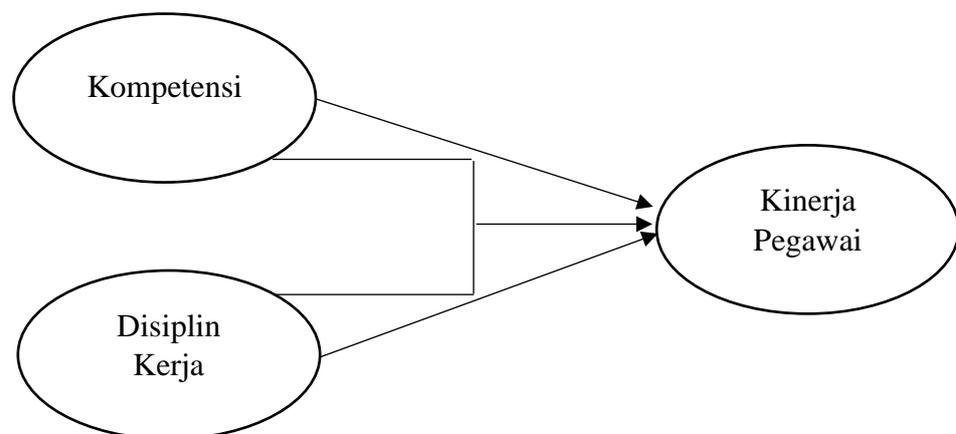
2.2.3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi wajib dimiliki oleh seorang pegawai, semakin banyak sumber daya manusia yang berkompetensi dalam sebuah perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan.

Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai atas tugas/pekerjaan, Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai dengan baik. Oleh sebab itu kedua hal tersebut menjadi hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019), (Yudharana & Enggar, 2016) dan (Suparno & Sudarwati, 2014), (Arif et al., 2019) menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sejalan dengan itu, penelitian lain yang dilakukan oleh (Erwansyah et al., 2018) dan

(Daly, 2015), (Arif et al., 2020) menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan (Novita, 2015) menyimpulkan secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang terakhir, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad, 2019) juga menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dibahas diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai maka semakin cepat pula dalam penyelesaian pekerjaan dan juga semakin disiplinnya seorang pegawai dalam bekerja maka semakin meningkat pula kinerjanya. Dari penjelasan beberapa penelitian yang telah dilakukan di atas, maka kerangka konseptual pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara
3. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan di atas, tujuan yang ingin dicapai dan sekaligus menguji hipotesis. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Namun penelitian ini juga termasuk penelitian penjelasan (explanatory research) yaitu karena berusaha menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y , Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017, hal. 11) penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasionalisasi dari variabel, berupa pengukuran (*measurement*) atau pengujian (*test*) suatu variabel (Juliandi et al., 2015). Berikut definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1. Kinerja (Y)

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012 hal. 95). Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Instrumen Variabel Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja	Kualitas
	Kuantitas
	Ketepatan Waktu
	Efektifitas
	Kehadiran

Sumber : (Jackson, 2006 hal. 378)

3.2.2. Kompetensi (X1)

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Wibowo, 2007 hal. 86). Adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Instrumen Variabel Kompetensi

Variabel	Indikator
Kompetensi	Pengetahuan
	Keterampilan
	Sikap kerja

Sumber : Hutapea & Nurianna (2008)

3.2.3. Disiplin (X2)

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009 hal. 87). Adapun indikator disiplin adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Instrumen Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	Tanggung Jawab
	Waktu Pekerjaan
	Kehadiran
	Tata Cara Kerja
	Penggunaan Inventaris Kantor

Sumber : (Udayanto dkk, 2015 hal. 4)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara yang beralamat Jl.Sisingamangaraja KM 56 Medan Amplas.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari Bulan Januari 2021 sampai dengan selesai, dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

Jenis Kegiatan	Januari 2021				Februar i 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																				
Penyusunan Proposal																				

Bimbingan Proposal																				
Seminar Proposal																				
Penyusunan data																				
Penulisan Skripsi																				
Bimbingan Skripsi																				
Sidang meja hijau																				

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Augusty, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara sebanyak 64 orang.

Berikut Unit Kerja Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara :

NO	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI
1	Bidang Pengembangan dan Pengendalian Pendapatan daerah BPPRD-SU	22 Orang
2	Bidang Pajak Kendaraan Bermotor	22 Orang
3	Bidang Retribusi dan Pendapatan Lainnya	20 Orang
	Jumlah	64 Orang

Sumber : Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi daerah Sumatera Utara

3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian, menurut (Sugiyono, 2010) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:82). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Sampel jenuh, yaitu berdasarkan populasi pegawai di Badan Pengelolaan pajak dan Retribusi daerah Sumatera Utara berjumlah 64 Sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

3.5.1. Wawancara (interview)

Wawancara adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. Wawancara dilakukan dengan para pegawai perusahaan maupun pimpinan yang bertanggungjawab untuk memberikan keterangan terkait dengan topik dalam penelitian.

3.5.2. Kuesioner/Angket

Angket yaitu usaha untuk mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yang ditentukan guna memperoleh keterangan atau pendapat tentang masalah yang diteliti. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara dengan cara membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan 5 opsi, yaitu :

Tabel 3.5
Item-item Dan Skor

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	KS	Setuju	4
3	S	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Responden yang merupakan pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara akan diminta untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner tersebut, setelah diisi kemudian memintanya untuk mengembalikan kepada penulis. Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran.

Maka untuk mengetahui hasil angket yang sudah disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukurangapun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2015).

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

Dengan menggunakan *product moment* rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

x : Variabel bebas (Kompetensi dan Disiplin kerja)

y : Variabel terikat (Kinerja)

Hipotesisnya adalah :

1) $H_0: p = \{ \text{tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)} \}$

2) $H_1: p \neq 0 \{ \text{ada korelasi signifikan skor item dengan total skor valid} \}$

kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2 tailed $\leq \alpha 0,05$)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed $\leq \alpha 0.05$).

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2015).

Penguji reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach Alpha*), dikatakan reliabel hasil alpha ≥ 0.6 dengan rumus alpha sebagai berikut (Juliandi et al., 2015).

$$r \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum 6b^2}{6_1} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria penguji reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0.6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi et al., 2015).

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2015). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018 hal. 226).

3.6.1. Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya).. jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2018 hal. 307).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2018 hal. 308)

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Kompetensi

X_2 = Disiplin Kerja

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Juliandi et al., 2015).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2015).

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflas Factor) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 (Juliandi et al., 2015).

3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).

3.6.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., 2015 hal. 122).

3.6.3.1. Uji T (Parsial)

Pada regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator β_i yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel e_i mempunyai distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribusi secara normal (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 33).

Dalam menganalisa data, mengetahui tingkat signifikan digunakan uji-t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2017 hal. 214)

Keterangan:

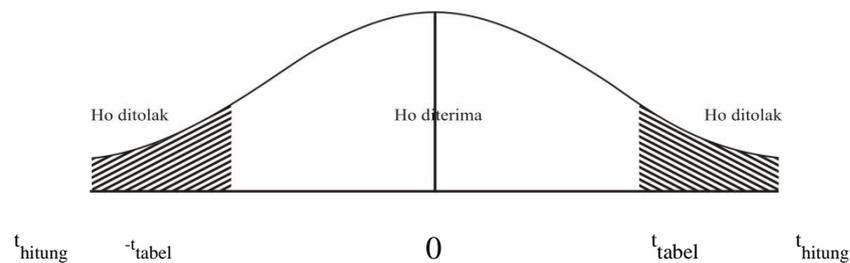
t = t hitung yang dikonsultasikan dengan table t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak diuji adalah:

1. $H_0: \rho = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. $H_0: \rho \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- 1) Jika t hitung $>$ t tabel berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
- 2) Jika t hitung $<$ t tabel berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

3.6.3.2. Uji F (Simultan)

Perlu mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. Uji F ini dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANNOVA) (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 35).

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja dapat digunakan rumus sebagai berikut:

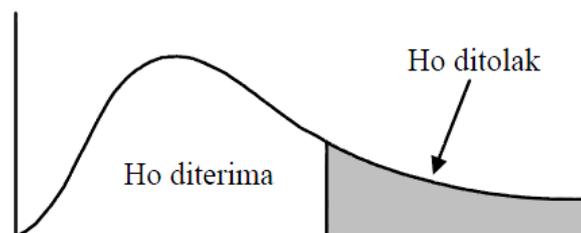
$$F^h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017 hal. 223)

Dimana:

- R = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa varians variabel berikut dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas dipengaruhi variabel terikat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Peneliti telah menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) , 8 pernyataan untuk variabel X1 (Kompetensi), dan 8 pernyataan untuk variabel X2 (Disiplin Kerja) yang disebar kepada 64 pegawai. Identitas responden yang dinyatakan pada kuesioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan Status Perkawinan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut:

4.1.1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini.

4.1.1.1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	43.8	43.8	43.8
	Perempuan	36	56.3	56.3	100.0
Total		64	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang (43,8%), sedangkan responden perempuan sebanyak 36 orang (56,3%).

4.1.1.2. Kelompok Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 tahun	21	32.8	32.8	32.8
	31-40 tahun	18	28.1	28.1	60.9
	41-50 tahun	13	20.3	20.3	81.3
	>50 tahun	12	18.8	18.8	100.0
Total		64	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase umur dari responden para pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara yaitu usia 25-30 tahun sebanyak 21 orang (32,8%), yang berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang (28,1%), yang berusia 41-50 tahun sebanyak 13 orang (20,3%) dan kemudian yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 12 orang (18,8%). Berdasarkan presentase tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 25-30 tahun.

4.1.1.3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	1	1.6	1.6	1.6
	SLTA	11	17.2	17.2	18.8
	D3	4	6.3	6.3	25.0
	S1	43	67.2	67.2	92.2
	S2	5	7.8	7.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase dari tingkat pendidikan responden di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara dimana lulusan SLTP sebanyak 1 orang (1,6%), SLTA sebanyak 11 orang (17,2%), lulusan Diploma sebanyak 4 orang (6,3%), lulusan S1 sebanyak 43 orang (67,2%) dan lulusan S2 sebanyak 5 orang (7,8%).

4.1.1.4. Masa Kerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 tahun	24	37.5	37.5	37.5
	11-20 tahun	23	35.9	35.9	73.4
	21-30 tahun	8	12.5	12.5	85.9
	31-40 tahun	9	14.1	14.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat persentase dari masa kerja responden di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara yaitu masa kerja 1-10 tahun sebanyak 24 orang (37,5%), masa kerja 11-20 tahun sebanyak 23 orang (35,9%), masa kerja 21-30 tahun sebanyak 8 orang (12,5%), dan masa kerja 31-40 tahun sebanyak 9 orang (14,1%).

4.1.1.5. Status Perkawinan

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

		Status Perkawinan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	sudah menikah	45	70.3	70.3	70.3
	belum menikah	19	29.7	29.7	100.0
Total		64	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat persentase dari status perkawinan responden di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara yaitu sudah menikah sebanyak 45 orang (70,3%), dan belum menikah sebanyak 19 orang (29,7%).

4.1.2. Analisis Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

4.1.2.1. Variabel Kompetensi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel kompetensi (X1) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Pernyataan Variabel Kompetensi

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%								
1	23	35,9	18	28,1	18	28,1	1	1,6	4	6,3
2	31	48,4	28	43,8	4	6,3	1	1,6	-	-
3	26	40,6	27	42,2	9	14,1	2	3,1	-	-
4	27	42,2	29	45,3	7	10,9	1	1,6	-	-
5	30	46,9	32	50,0	2	3,1	-	-	-	-
6	25	39,1	30	46,9	7	10,9	2	3,1	-	-
7	25	39,1	25	39,1	12	18,8	1	1,6	1	1,6
8	22	34,4	20	31,3	8	12,5	7	10,9	7	10,9

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan pegawai mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai jobdesk pekerjaan sebanyak 23 orang (35,9%) menjawab sangat setuju, 18 orang (28,1%) menjawab setuju, 18 orang (28,1%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju dan 4 orang (6,3%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan pegawai mempunyai minat tinggi terhadap perusahaan sebanyak 31 orang (48,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 28 orang (43,8%) menjawab setuju, 4 orang (6,3%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.
3. Pada pernyataan pegawai mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas baru di perusahaan sebanyak 26 orang (40,6%)

menjawab sangat setuju, 27 orang (42,2%) menjawab setuju, 9 orang (14,1%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju .

4. Pada pernyataan pegawai mudah memahami tugas dan jobdesk dalam pekerjaan sebanyak 27 orang (42,2%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang (45,3%) menjawab setuju, 7 orang (10,9%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju .
5. Pada pernyataan pegawai mempunyai sikap baik dan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 30 orang (46,9%) menjawab sangat setuju, 32 orang (50,0%) menjawab setuju dan 2 orang (3,1%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan pegawai dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 25 orang (39,1%) menjawab sangat setuju, 30 orang (46,9%) menjawab setuju, 7 orang (10,9) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju.
7. Pada pernyataan pegawai dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja sebanyak 25 orang (39,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang (39,1%) menjawab setuju, 12 orang (18,8%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan pegawai memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan sebanyak 22 orang (34,4%) menjawab sangat setuju, 20 orang (31,3%) menjawab setuju, 8 orang (12,5%) menjawab kurang setuju, 7 orang (10,9%) menjawab tidak setuju dan 7 orang (10,9%) menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Kompetensi (X1) dengan jumlah responden sebanyak 64 orang (100%).

4.1.2.2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel disiplin kerja (X2) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%								
1	24	37,5	17	26,6	18	28,1	1	1,6	4	6,3
2	32	50,0	27	42,2	4	6,3	1	1,6	-	-
3	29	45,3	24	37,5	9	14,1	2	3,1	-	-
4	27	42,2	30	46,9	6	9,4	1	1,6	-	-
5	30	46,9	33	51,6	1	1,6	-	-	-	-
6	28	43,8	27	42,2	7	10,9	2	3,1	-	-
7	26	40,6	24	37,5	12	18,8	1	1,6	1	1,6
8	22	34,4	20	31,3	8	12,5	7	10,9	7	10,9

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Pada pernyataan pegawai selalu hadir tepat waktu saat bekerja sebanyak 24 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 17 orang (26,6%) menjawab setuju, 18 orang (28,1%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan pegawai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab sebanyak 32 orang (50,0%) menjawab sangat setuju, 27 orang (42,2%) menjawab setuju, 4 orang (6,3%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.

3. Pada pernyataan pegawai selalu menggunakan seragam dan tanda pengenal saat bekerja sebanyak 29 orang (45,3%) menjawab sangat setuju, 24 orang (37,5%) menjawab setuju, 9 orang (14,1%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju.
4. Pada pernyataan pegawai selalu menaati peraturan sebanyak 27 orang (42,2%) menjawab sangat setuju, 30 orang (46,9%) menjawab setuju, 6 orang (9,4%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.
5. Pada pernyataan pegawai selalu melaksanakan intruksi yang diberikan atasan sebanyak 30 orang (46,9%) menjawab sangat setuju, 33 orang (51,6%) menjawab setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan pegawai selalu membantu rekan kerja apabila dibutuhkan sebanyak 28 orang (43,8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang (42,2%) menjawab setuju, 7 orang (10,9%) menjawab kurang setuju, dan 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju.
7. Pada pernyataan pegawai tidak pernah menunda nunda waktu pekerjaan sebanyak 26 orang (40,6%) menjawab sangat setuju, 24 orang (37,5%) menjawab setuju, 12 orang (18,8%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan pegawai jarang absen dari pekerjaan tanpa alasan sebanyak 22 orang (34,4%) menjawab sangat setuju, 20 orang (31,3%) menjawab setuju, 8 orang (12,5%) menjawab kurang setuju, 7 orang (10,9%) menjawab tidak setuju dan 7 orang (10,9%) menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja (X2) dengan jumlah responden sebanyak 64 orang (100%).

4.1.2.3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel kinerja (Y) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.8
Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

No	SS		S		KS		TS		STS	
	Org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	30	46,9	31	48,4	3	4,7	-	-	-	-
2	37	57,8	25	39,1	1	1,6	1	1,6	-	-
3	20	31,3	36	56,3	4	6,3	2	3,1	2	3,1
4	25	39,1	31	48,4	7	10,9	1	1,6	-	-
5	32	50,0	22	34,4	10	15,6	-	-	-	-
6	27	42,2	37	57,8	-	-	-	-	-	-
7	27	42,2	27	42,2	10	15,6	-	-	-	-
8	25	39,1	32	50,0	6	9,4	1	1,6	-	-

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur sebanyak 30 orang (46,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 31 orang (48,4%) menjawab setuju dan 3 orang (4,7%) menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan sebanyak 37 orang (57,8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang (39,1%) menjawab setuju, 1 orang (1,6%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.
3. Pada pernyataan pegawai mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik sebanyak 20 orang (31,3%) menjawab sangat setuju, 36 orang

(56,3%) menjawab setuju, 4 orang (6,3%) menjawab kurang setuju, 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (3,1%) menjawab sangat tidak setuju.

4. Pada pernyataan kepedulian pegawai terhadap pekerjaan sangat bertanggung jawab sebanyak 25 orang (39,1%) menjawab sangat setuju, 31 orang (48,4%) menjawab setuju, 7 orang (10,9%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.
5. Pada pernyataan pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan tekun cermat dan teliti sebanyak 32 orang (50,0%) menjawab sangat setuju, 22 orang (34,4%) menjawab setuju dan 10 orang (15,6%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan sebanyak 27 orang (42,2%) menjawab sangat setuju dan 37 orang (57,8%) menjawab setuju.
7. Pada pernyataan kerjasama antara satu pegawai dengan pegawai lainnya mudah dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 27 orang (42,2%) menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang (42,2%) menjawab setuju dan 10 orang (15,6%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan kepedulian pegawai terhadap pekerjaan sangat bertanggung jawab sebanyak 25 orang (39,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 32 orang (50,0%) menjawab setuju, 6 orang (9,4%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan jumlah responden sebanyak 64 orang (100%).

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini merupakan secara sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang dilakukan yakni uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.1.3.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot* dan histogram.

Tabel 4.9

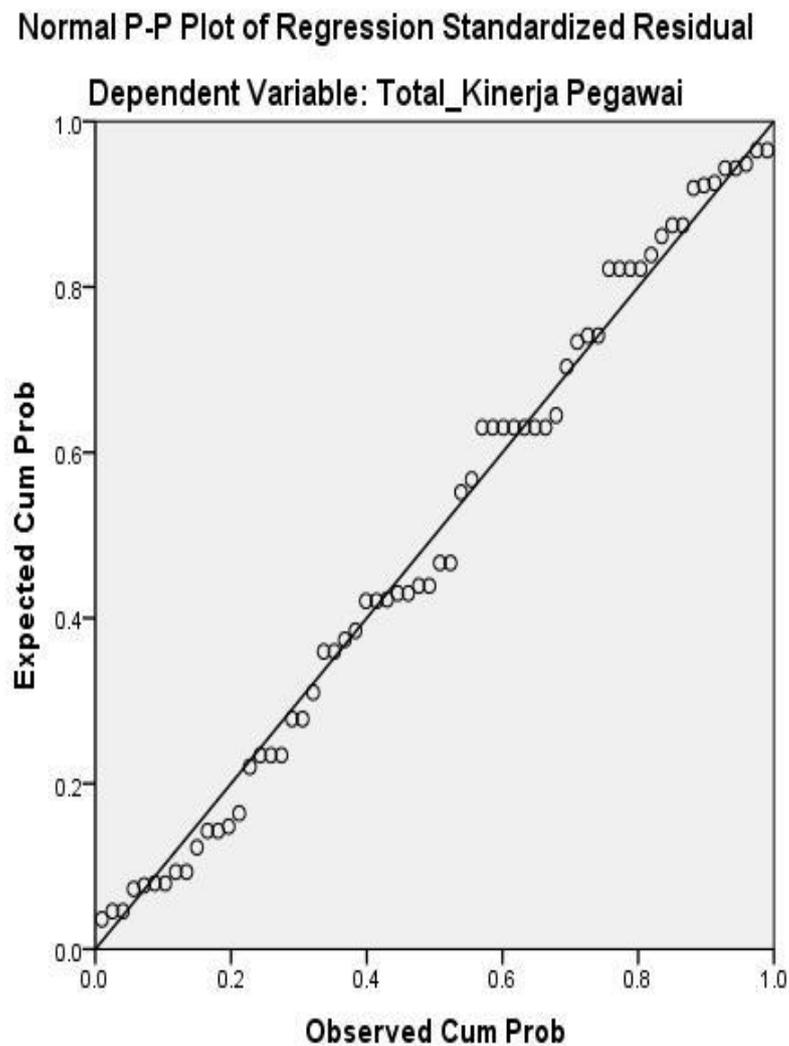
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53125778
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.065
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas, hasil asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual

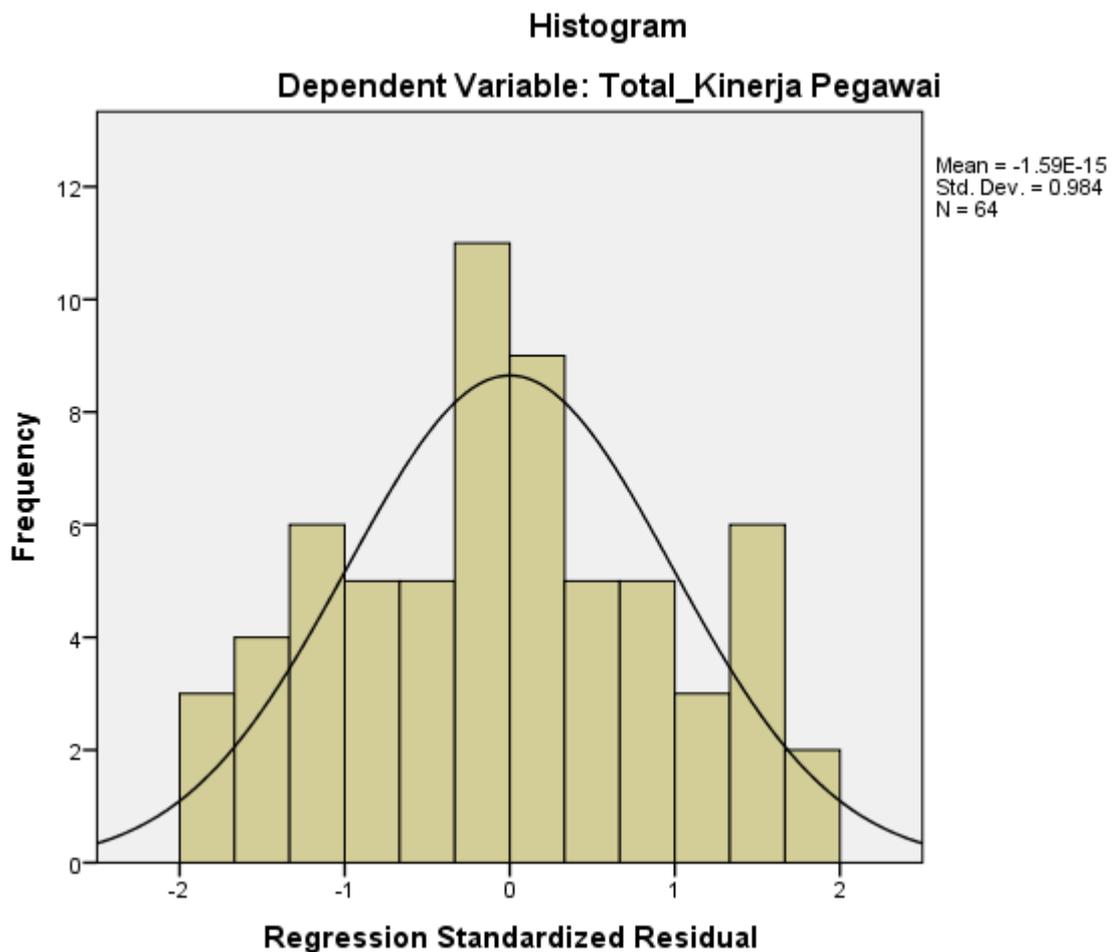


Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Dari gambar 4.1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini

cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standarized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

4.1.3.2. Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,1$, dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Total_Kompetensi	.601	.474	.404	.781	1.280
Total_Disiplin Kerja	.521	.340	.272	.781	1.280

a. Dependent Variable: Total_Kinerja Pegawai

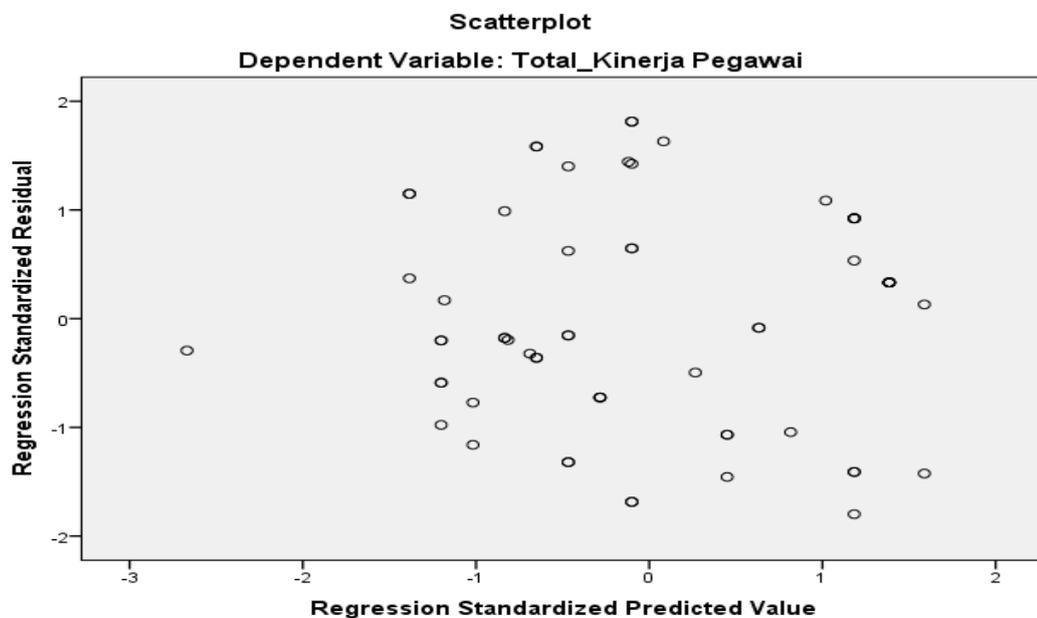
Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance (T) adalah sebesar .781 dan nilai VIF sebesar 1.280. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada penelitian ini, karena nilai $T = > 0,1$ dan $VIF = < 10$.

4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun

dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.823	2.215		8.496	.000
	Total_Kompetensi	.519	.599	.723	2.867	.390
	Total_Disiplin Kerja	.989	.578	1.425	1.710	.092

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Dari tabel diatas tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut:

$$Y = 18,823 + 0,519X_1 + 0,989X_2$$

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 18,823 menunjukkan variabel independen yaitu kompetensi dan disiplin kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 18,823.

- 2) Nilai koefisien regresi kompetensi adalah sebesar 0,519 menunjukkan bahwa jika kompetensi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kompetensi terhadap kinerja pegawai senilai 51,9%.
- 3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,989 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai senilai 98,9%.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara dari pernyataan atau permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis perlu diuji secara empiris agar data yang telah dikumpulkan dapat menjawab atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Hasil hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

4.1.5.1. Uji *t* (Parsial)

Uji *t* dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang dijelaskan adalah tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tolak H_0 jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji-t (Parsial)

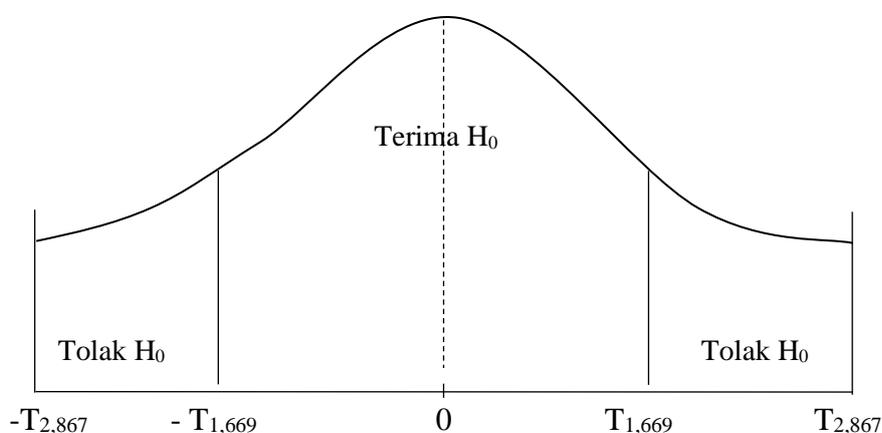
		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.823	2.215		8.496	.000
	Total_Kompetensi	.519	.599	.723	2.867	.390
	Total_Disiplin Kerja	.989	.578	1.425	1.710	.092

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

1) Pengujian Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.12 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 2,867 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($64-2=62$), diperoleh t_{tabel} 1,669. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 2,867 > t_{tabel} = 1,669$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,390 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,390 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.



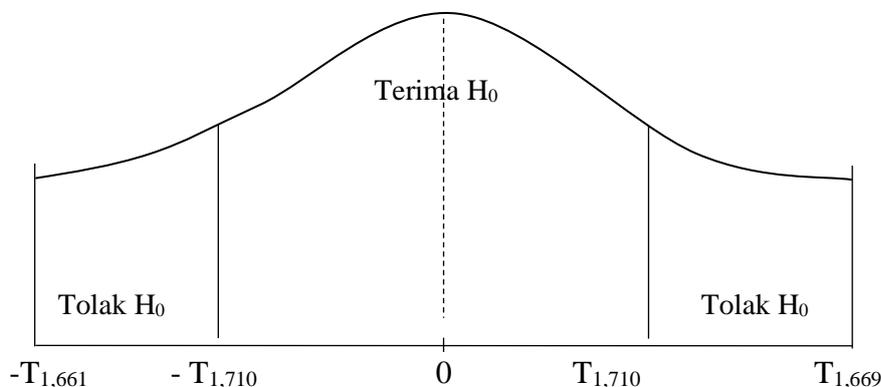
Gambar 4.4

Kriteria Pengujian Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

2) Pengujian Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.12 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 1,710 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($64-2=62$), diperoleh t_{tabel} 1,669. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 1,710 > t_{tabel} = 1,669$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,092 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,092 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.



Gambar 4.5
Kriteria Pengujian Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

4.1.5.2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sekaligus menguji hipotesis kedua. Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

- 1) Tolak H_0 apabila $\langle F_{hitung} - F_{tabel} \rangle - F_{tabel}$.

2) Terima H_a apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < F_{tabel}$.

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.780	2	206.890	31.265	.000 ^b
	Residual	403.658	61	6.617		
	Total	817.438	63			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja Pegawai

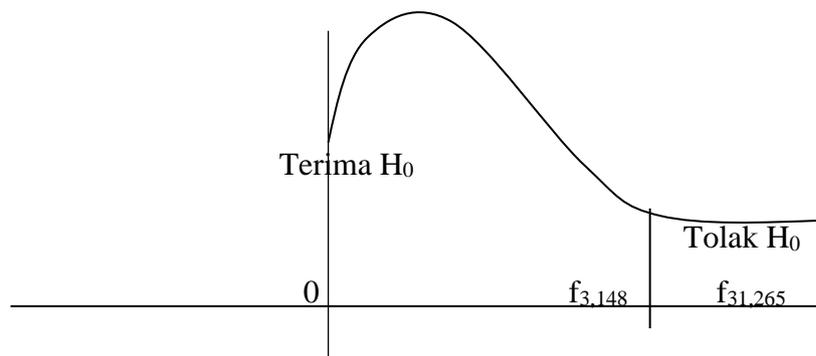
b. Predictors: (Constant), Total_Disiplin Kerja, Total_Kompetensi

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Dari hasil tabel 4.13 diatas diperoleh nilai f adalah 31,265 kemudian nilai sig nya adalah 0,000.

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel kompetensi dan disiplin kerja sebesar 31,265 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($64 - 2 - 1 = 61$), diperoleh f_{tabel} 3,148. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y . Didalam hal ini $f_{hitung} = 31,265 > f_{tabel} = 3,148$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.



Gambar 4.6
Kriteria Pengujian Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

4.1.5.3. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.506	.490	2.572	1.722

a. Predictors: (Constant), Total_Disiplin Kerja, Total_Kompetensi

b. Dependent Variable: Total_Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2021)

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R Square dimana nilai R Square pada tabel diatas bernilai 0,490 atau senilai 49% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompetensi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sedangkan sisanya 51% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sementara variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penjelasan nya lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 2,867 > t_{tabel} = 1,669$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,390 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,390 < \alpha$ 0,05 sehingga H_0 ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula (Elizar & Tanjung, 2018).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) juga menunjukkan hal yang sama yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 1,710 > t_{tabel} = 1,669$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,092$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$ maka nilai sig $0,092 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu (Farisi & Fani, 2019) yang menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan, dan setiap pembuatan itu semua sudah melihat dari berbagai segi dan sudut pandang (Fahmi, 2016). Disiplin dapat mencegah keterlambatan permulaan bekerja atau terlalu awal mengakhiri pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Jika semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai maka semakin baik pula kualitas kinerjanya.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) juga menunjukkan hasil yang relevan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. berdasarkan tabel uji F maka diperoleh $f_{hitung} 31,265 > 3,148 f_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,490 atau senilai 49% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap

variabel terikat, sedangkan sisanya 51% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kompetensi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel kompetensi mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga dengan variabel disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel baik kompetensi dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arif et al., 2020) yang menunjukkan hasil yang relevan yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,867 > t_{tabel} (1,669)$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,390 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.
- 2) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1,710 > t_{tabel} (1,669)$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,092 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.
- 3) Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan F_{hitung} ditunjukkan oleh nilai $31,265 > F_{tabel} 3,148$ kemudian dapat juga dilihat

dengan nilai probabilitas sig dimana $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang. Berikut beberapa saran yang ditunjukkan oleh penulis:

- 1) Mengenai pengembangan kompetensi pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan sebagai upaya pengembangan diri pegawai, selain itu juga pentingnya dilakukan pembekalan terlebih dahulu kepada pegawai dalam hal pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawab pegawai pada divisi/bidang yang akan didudukinya.
- 2) Hendaknya perusahaan perlu lebih menekankan kebijakan-kebijakan mengenai kedisiplinan pegawai, agar untuk kedepannya tingkat disiplin pegawai semakin meningkat dan kualitas kinerja pegawai juga akan meningkat.
- 3) Mengingat kualitas kinerja pegawai sangat penting bagi perkembangan perusahaan, maka hendaknya dapat diterapkan lebih baik faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan disiplin kerja sehingga dapat mendukung kemajuan perusahaan di masa mendatang.

5.3. Keterbatasan Penelitian

- 1) Dalam penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan, karena dilihat dari hasil penelitian masih ditemukan kekurangan dikarenakan hasil pengolahan data masih belum sempurna. Penulis merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar dapat lebih baik lagi dalam pengolahan data sehingga hasil penelitian baik dan sempurna.
- 2) Pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Alwi, S. (2001). Manajemen sumber daya manusia strategi keunggulan kompetitif. *BPFE, Yogyakarta*.
- Amins, A. (2012). *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah* (Laksbag PRESSINDO (ed.)).
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ardiansyah, M. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Home Industri Batik Tulis Celaket Malang. *Jurnal Valtech*, 1(1), 214–218.
- Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 641.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 136.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk*

skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Universitas Diponegoro.

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis.* PT Rajagrafindo Persada.
- Budi, S., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. *JRBI*, 2(2), 181–189.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Meneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Daly, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Riset Dan Pendidikan MIPA*, 3(1), 84–94.
- Darmadi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan.* Deepublish.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Erwansyah, M., Sulastini, & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja.* Mitra Wacana Media.
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2019). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Proceedings of the 5th International Conference of Project Management (ICPM) Yogyakarta 2019*, 161–167.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>

- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Hajrina, R. A., Mariam, I., & Wijiyanti, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. *Epigram*, 13(2).
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(134–147).
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Hutapea, P., & Nurianna Thoha, M. B. A. (2008). *Kompetensi plus*. Gramedia Pustaka Utama.
- Januari, C. I. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk wilayah malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2).
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015a). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015b). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap

produktivitas karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).

- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. STIE YKPN.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia.
- Moeheriono, M. (2012a). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Moeheriono, M. (2012b). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 10(1), 57–75.
- Narimawati, U. (2007). Riset manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Agung Media*.
- Novita, D. I. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 65–82.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA*, 1(2), 665–670.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Prihadi, S. (2004). *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4(2), 101–109.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Pt.Raja Grafindo.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

- Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Binarupa.
- Sedarmayanti, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen*, 3(5).
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Singodimedjo, M. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Smmas.
- Sudarmanto, SIP, M. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka belajar.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suhendar, H. (2016). Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara. *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, 2(2).
- Sulistiyani, A. T. (n.d.). Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 12–25.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Udayanto, R. R., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2015). Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT

Coca-Cola. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 3(1).

Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.

Widodo, T. W., Handayani, S. R., & Saifi, M. (2013). Pengaruh Aplikasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Usaha Kecil Menengah Bidang Usaha Warnet di Kota Malang). *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 7(1).

Yudharana, & Enggar, A. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 15–22.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1)(1), 61–72.

Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. John Willey & Sons Inc.

39	3	3	5	5	5	4	4	2	31
40	3	4	4	3	4	3	4	2	27
41	3	4	4	4	4	3	4	3	29
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	4	5	5	39
44	5	5	4	5	5	4	5	5	38
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	4	4	4	4	4	5	4	4	33
48	5	5	5	5	4	4	5	4	37
49	4	4	4	4	4	4	3	3	30
50	4	5	5	4	5	4	5	4	36
51	1	4	5	4	4	3	4	1	26
52	3	5	4	4	5	5	3	4	33
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	3	4	3	3	4	4	3	3	27
55	1	5	3	5	5	5	3	1	28
56	3	5	3	4	4	4	3	4	30
57	4	5	4	5	5	4	4	2	33
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	3	3	5	5	5	4	4	2	31
60	3	4	4	3	4	3	4	2	27
61	3	4	4	4	4	3	4	3	29
62	5	5	5	5	4	5	5	5	39
63	5	5	5	5	5	4	5	5	39
64	5	5	5	4	5	5	5	5	39

LAMPIRAN 2

Nilai Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Item Pernyataan X2								Jlh skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	2	2	2	2	4	4	2	1	19
5	5	5	5	4	4	5	5	5	38
6	4	4	4	4	4	4	1	1	26
7	5	4	4	4	4	2	3	2	28
8	4	3	4	3	4	2	4	3	27
9	3	5	2	5	3	4	4	5	31
10	4	4	4	4	4	4	4	1	29
11	5	5	4	4	5	5	5	5	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	3	3	4	4	4	4	4	5	31
14	3	4	3	3	4	3	3	3	26
15	3	4	3	4	4	5	4	4	31
16	3	4	3	4	4	5	4	4	31
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	4	5	4	5	4	5	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	5	5	4	4	5	4	35
22	3	4	4	4	4	5	5	5	34
23	5	4	4	4	4	4	4	4	33
24	4	4	5	4	5	4	4	4	34
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	5	4	4	33
28	5	5	5	5	4	4	5	4	37
29	4	4	4	4	4	4	3	3	30
30	4	5	5	4	5	4	5	4	36
31	1	4	5	4	4	3	4	1	26
32	3	5	4	4	5	5	3	4	33
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	3	4	3	3	4	4	3	3	27
35	1	5	3	5	5	5	3	1	28
36	3	5	3	4	4	4	3	4	30
37	4	5	4	5	5	4	4	2	33
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	3	3	5	5	5	4	4	2	31
40	3	4	4	3	4	3	4	2	27
41	3	4	4	4	4	3	4	3	29

42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	4	5	5	5	5	39
44	5	5	4	5	5	5	5	5	39
45	4	4	4	3	4	4	4	5	32
46	5	5	5	5	5	4	5	5	39
47	5	5	5	5	5	4	5	5	39
48	4	4	4	4	5	5	5	5	36
49	5	5	5	5	5	4	4	4	37
50	3	5	4	3	5	4	5	4	33
51	5	5	4	4	5	4	3	4	34
52	4	4	4	4	3	4	3	4	30
53	4	4	4	4	5	5	4	4	34
54	4	5	4	3	4	4	3	3	30
55	4	4	1	4	4	5	4	4	30
56	5	5	2	4	3	5	4	4	32
57	5	5	3	5	5	5	4	4	36
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	4	4	4	4	3	4	4	3	30
60	4	4	4	4	3	4	4	4	31
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	5	5	5	5	5	5	4	5	39
63	5	5	5	5	4	5	5	5	39
64	5	5	4	5	5	5	5	5	39

LAMPIRAN 4

Frequencies (Karakteristik Responden)

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Masa Bekerja	Status Perkawinan
N	Valid	64	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	43.8	43.8	43.8
	Perempuan	36	56.3	56.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 tahun	21	32.8	32.8	32.8
	31-40 tahun	18	28.1	28.1	60.9
	41-50 tahun	13	20.3	20.3	81.3
	>50 tahun	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	1	1.6	1.6	1.6
	SLTA	11	17.2	17.2	18.8
	D3	4	6.3	6.3	25.0
	S1	43	67.2	67.2	92.2
	S2	5	7.8	7.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Masa Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 tahun	24	37.5	37.5	37.5
	11-20 tahun	23	35.9	35.9	73.4
	21-30 tahun	8	12.5	12.5	85.9
	31-40 tahun	9	14.1	14.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sudah menikah	45	70.3	70.3	70.3
	belum menikah	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

Frequencies (Pernyataan Kuesioner)

KOMPETENSI (X1)

Kompetensi_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	7.8
	Kurang setuju	18	28.1	28.1	35.9
	Setuju	18	28.1	28.1	64.1
	Sangat Setuju	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kompetensi_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang setuju	4	6.3	6.3	7.8
	Setuju	28	43.8	43.8	51.6
	Sangat Setuju	31	48.4	48.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kompetensi_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang setuju	9	14.1	14.1	17.2
	Setuju	27	42.2	42.2	59.4
	Sangat Setuju	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kompetensi_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang setuju	7	10.9	10.9	12.5
	Setuju	29	45.3	45.3	57.8
	Sangat Setuju	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kompetensi_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	32	50.0	50.0	53.1
	Sangat Setuju	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kompetensi_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang setuju	7	10.9	10.9	14.1
	Setuju	30	46.9	46.9	60.9
	Sangat Setuju	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kompetensi_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	3.1
	Kurang setuju	12	18.8	18.8	21.9
	Setuju	25	39.1	39.1	60.9
	Sangat Setuju	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kompetensi_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	10.9	10.9	10.9
	Tidak Setuju	7	10.9	10.9	21.9
	Kurang setuju	8	12.5	12.5	34.4
	Setuju	20	31.3	31.3	65.6
	Sangat Setuju	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA (X2)**Disiplin Kerja_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	7.8
	Kurang setuju	18	28.1	28.1	35.9
	Setuju	17	26.6	26.6	62.5
	Sangat Setuju	24	37.5	37.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Disiplin Kerja_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang setuju	4	6.3	6.3	7.8
	Setuju	27	42.2	42.2	50.0
	Sangat Setuju	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Disiplin Kerja_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang setuju	9	14.1	14.1	17.2
	Setuju	24	37.5	37.5	54.7
	Sangat Setuju	29	45.3	45.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Disiplin Kerja_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang setuju	6	9.4	9.4	10.9
	Setuju	30	46.9	46.9	57.8
	Sangat Setuju	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Disiplin Kerja_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	33	51.6	51.6	53.1
	Sangat Setuju	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Disiplin Kerja_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang setuju	7	10.9	10.9	14.1
	Setuju	27	42.2	42.2	56.3
	Sangat Setuju	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Disiplin Kerja_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	3.1
	Kurang setuju	12	18.8	18.8	21.9
	Setuju	24	37.5	37.5	59.4
	Sangat Setuju	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Disiplin Kerja_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	10.9	10.9	10.9
	Tidak Setuju	7	10.9	10.9	21.9
	Kurang setuju	8	12.5	12.5	34.4
	Setuju	20	31.3	31.3	65.6
	Sangat Setuju	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

KINERJA PEGAWAI (Y)**Kinerja Pegawai_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Setuju	31	48.4	48.4	53.1
	Sangat Setuju	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang setuju	1	1.6	1.6	3.1
	Setuju	25	39.1	39.1	42.2
	Sangat Setuju	37	57.8	57.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	6.3
	Kurang setuju	4	6.3	6.3	12.5
	Setuju	36	56.3	56.3	68.8
	Sangat Setuju	20	31.3	31.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang setuju	7	10.9	10.9	12.5
	Setuju	31	48.4	48.4	60.9
	Sangat Setuju	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	15.6	15.6	15.6
	Setuju	22	34.4	34.4	50.0
	Sangat Setuju	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	57.8	57.8	57.8
	Sangat Setuju	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	15.6	15.6	15.6
	Setuju	27	42.2	42.2	57.8
	Sangat Setuju	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang setuju	6	9.4	9.4	10.9
	Setuju	32	50.0	50.0	60.9
	Sangat Setuju	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.012		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
item 8	Pearson Correlation	.682**	.471**	.328**	.423**	.299*	.517**	.664**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.016	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Kompetensi	Pearson Correlation	.767**	.661**	.662**	.729**	.609**	.605**	.827**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Reliabilitas Kompetensi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.853	.865	8

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.027	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Disiplin	Pearson Correlation	.792**	.696**	.716**	.742**	.641**	.676**	.828**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Reliabilitas Disiplin (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.871	.886	8

Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	Kinerja
item 1									
Pearson Correlation	1	.513**	.167	.504**	.283*	.251*	.107	.188	.541**
Sig. (2-tailed)		.000	.186	.000	.023	.045	.401	.137	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
item 2									
Pearson Correlation	.513**	1	.256*	.199	.359**	.189	.250*	.221	.549**
Sig. (2-tailed)	.000		.041	.115	.004	.134	.046	.079	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
item 3									
Pearson Correlation	.167	.256*	1	.390**	.435**	-.127	.509**	.448**	.654**
Sig. (2-tailed)	.186	.041		.001	.000	.317	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
item 4									
Pearson Correlation	.504**	.199	.390**	1	.497**	.459**	.426**	.472**	.751**
Sig. (2-tailed)	.000	.115	.001		.000	.000	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
item 5									
Pearson Correlation	.283*	.359**	.435**	.497**	1	.419**	.423**	.530**	.763**
Sig. (2-tailed)	.023	.004	.000	.000		.001	.000	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
item 6									
Pearson Correlation	.251*	.189	-.127	.459**	.419**	1	.259*	.359**	.478**
Sig. (2-tailed)	.045	.134	.317	.000	.001		.039	.004	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
item 7									
Pearson Correlation	.107	.250*	.509**	.426**	.423**	.259*	1	.619**	.711**
Sig. (2-tailed)	.401	.046	.000	.000	.000	.039		.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
item 8									
Pearson Correlation	.188	.221	.448**	.472**	.530**	.359**	.619**	1	.747**
Sig. (2-tailed)	.137	.079	.000	.000	.000	.004	.000		.000

	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Kinerja	Pearson Correlation	.541**	.549**	.654**	.751**	.763**	.478**	.711**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Reliabilitas Kinerja pegawai (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.807	8

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Data
Uji Regresi Linear Berganda

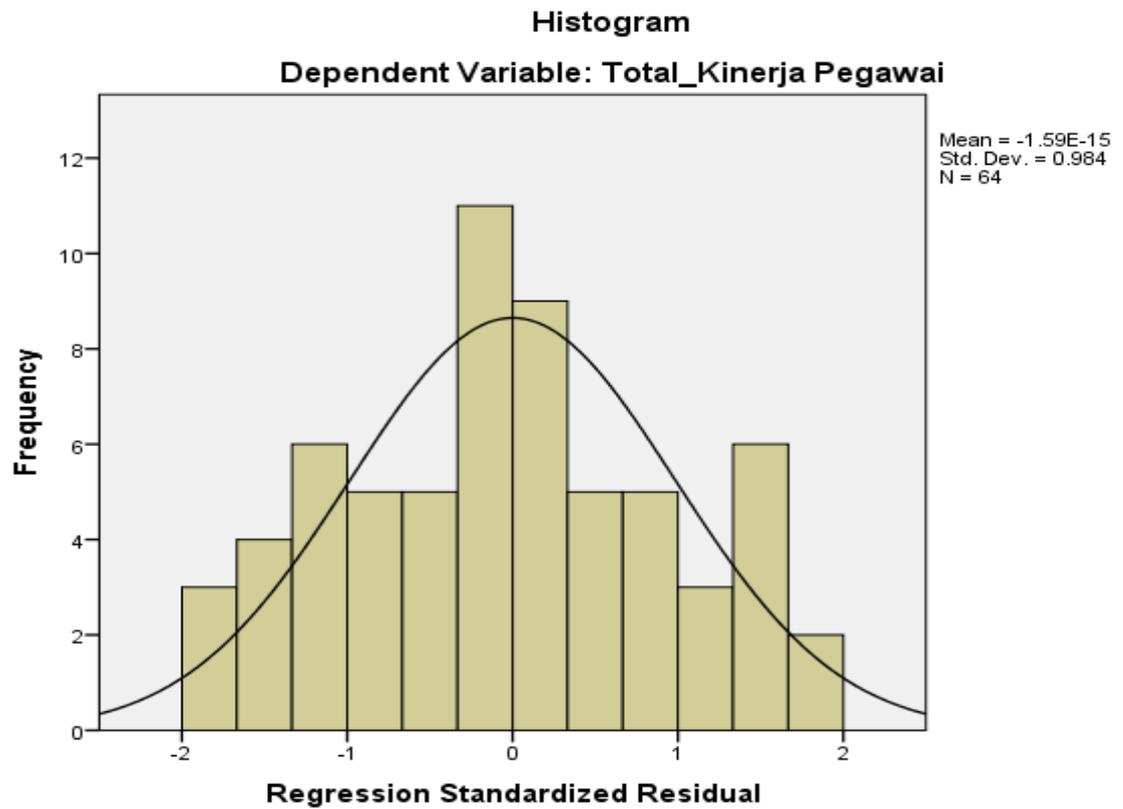
Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.823	2.215		8.496	.000
	Total_Kompetensi	.519	.599	.723	2.867	.390
	Total_Disiplin Kerja	.989	.578	1.425	1.710	.092

a. Dependent Variable: Total_ Kinerja Pegawai

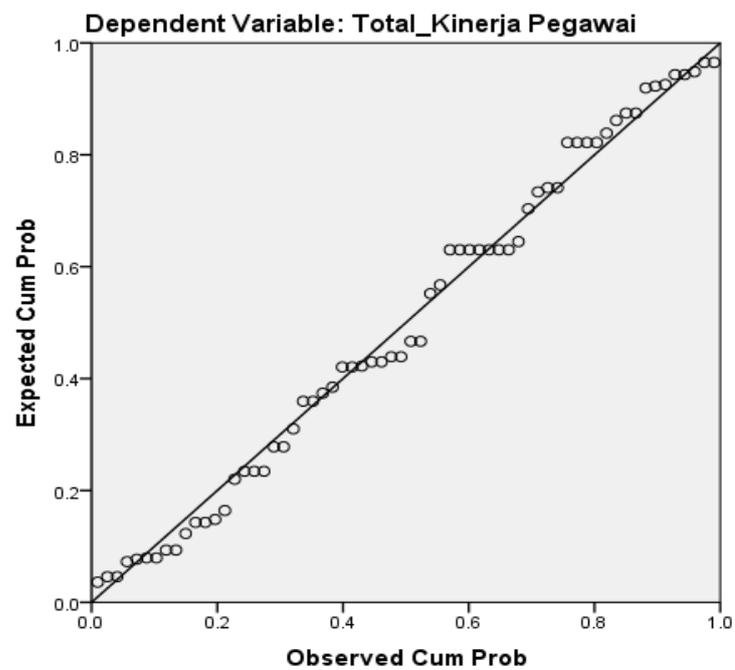
Uji Asumsi Klasik**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53125778
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.065
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

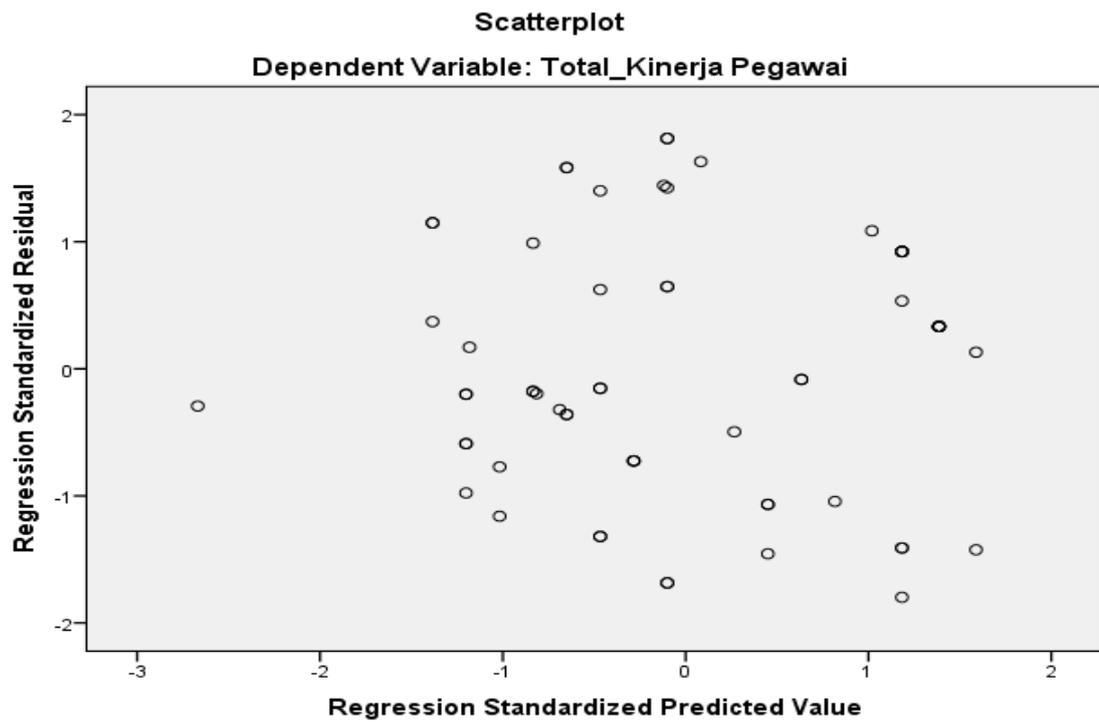


Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients				
		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Total_Kompetensi	.601	.474	.404	.781	1.280
	Total_Disiplin Kerja	.521	.340	.272	.781	1.280

a. Dependent Variable: Total_ Kinerja Pegawai

Uji Heterokedastisitas



Uji-T (Parsial)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.823	2.215		8.496	.000
	Total_Kompetensi	.519	.599	.723	2.867	.390
	Total_Disiplin Kerja	.989	.578	1.425	1.710	.092

a. Dependent Variable: Total_Kinerja Pegawai

Uji-F (Simultan)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.780	2	206.890	31.265	.000 ^b
	Residual	403.658	61	6.617		
	Total	817.438	63			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Disiplin Kerja, Total_Kompetensi

Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.506	.490	2.572	1.722

a. Predictors: (Constant), Total_Disiplin Kerja, Total_Kompetensi

b. Dependent Variable: Total_Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 8

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan Untuk Uji Dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694

45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258

98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

LAMPIRAN 9

Tabel T

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148

46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921

95	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

LAMPIRAN 10

Tabel F

No	Dk pembilang =k	Dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500
5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,303
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467
25	2	22	3,443
26	2	23	3,442
27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328
33	2	30	3,316
34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276
38	2	35	3,267
39	2	36	3,259
40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232

44	2	41	3,226
45	2	42	3,220
46	2	43	3,214
47	2	44	3,209
48	2	45	3,204
49	2	46	3,200
50	2	47	3,195
51	2	48	3,191
52	2	49	3,187
53	2	50	3,183
54	2	51	3,179
55	2	52	3,175
56	2	53	3,172
57	2	54	3,168
58	2	55	3,165
59	2	56	3,162
60	2	57	3,159
61	2	58	3,156
62	2	59	3,153
63	2	60	3,150
64	2	61	3,148
65	2	62	3,145
66	2	63	3,143
67	2	64	3,140
68	2	65	3,138
69	2	66	3,136
70	2	67	3,134
71	2	68	3,132
72	2	69	3,130
73	2	70	3,128
74	2	71	3,126
75	2	72	3,124
76	2	73	3,122
77	2	74	3,120
78	2	75	3,119
79	2	76	3,117
80	2	77	3,115
81	2	78	3,114
82	2	79	3,112
83	2	80	3,111
84	2	81	3,109
85	2	82	3,108
86	2	83	3,107
87	2	84	3,105
88	2	85	3,104
89	2	86	3,103
90	2	87	3,101
91	2	88	3,100
92	2	89	3,099
93	2	90	3,098
94	2	91	3,097
95	2	92	3,095

96	2	93	3,094
97	2	94	3,093
98	2	95	3,092
99	2	96	3,091
100	2	97	3,090

Lampiran 11

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH SUMATERA UTARA

I. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda dan yang dialami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju (5 point)
S	= Setuju (4 point)
KS	= Kurang Setuju (3 point)
TS	= Tidak Setuju (2 point)
STS	= Sangat Tidak Setuju (1 point)

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan.
3. Atas partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

II. Identitas Responden

No.Urut Responden	:
Nama	:
Jenis Kelamin	: Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)
Usia	:
Pendidikan Terakhir	:
Masa Kerja	:
Status Perkawinan	:

KOMPETENSI (X1)

No	Pernyataan	Ops				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pengetahuan Pegawai					
1	Pegawai mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai jobdesk pekerjaan					
2	Pegawai mempunyai minat tinggi terhadap perusahaan					
	Keterampilan Pegawai					
3	Pegawai mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas baru di perusahaan					
4	Pegawai mudah memahami tugas dan jobdesk dalam pekerjaan					
	Sikap Kerja					
5	Pegawai mempunyai sikap baik dan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Pegawai dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan					
	Kreatifitas Pegawai					
7	Pegawai dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja					
8	Pegawai memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan					

DISIPLIN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	Ketepatan waktu					
1	Pegawai selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2	Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
	Peraturan Pegawai					
3	Pegawai selalu menggunakan seragam dan tanda pengenal saat bekerja					
4	Pegawai selalu menaati peraturan					
	Tanggung Jawab					
5	Pegawai selalu melaksanakan instruksi yang diberikan atasan					
6	Pegawai selalu membantu rekan kerja apabila dibutuhkan					
	Waktu Pekerjaan					
7	Pegawai tidak pernah menunda nunda waktu pekerjaan					
8	Pegawai jarang absen dari pekerjaan tanpa alasan					

KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
2	Pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan					
	Kuantitas Kerja					
3	Pegawai mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik					
4	Keperdulian pegawai terhadap pekerjaan Sangat bertanggung jawab					
	Tanggung Jawab Kerja					
5	Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan tekun cermat dan teliti					
6	Pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan					
	Sikap					
7	Kerjasama antara satu pegawai dengan Pegawai lainnya mudah dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Keperdulian pegawai terhadap pekerjaan Sangat bertanggung jawab					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**1. Data Pribadi**

Nama : Agus Hendra Lubis
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 01 Agustus 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 (pertama) Dari 2 (dua)
bersaudara
Alamat : Jln.Sidomulyo Psr.IX
Tembung Gg.Semangka 1
No. Telepon : 0852-6148-5351
Email : agushendralubis.umsu@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Sahlan Lubis
Nama Ibu : Suhaida Pohan
Pekerjaan Ayah : Karyawan Swasta
Pekerjaan Ibu : Karyawan Swasta
Alamat : Jln.Sidomulyo Psr.IX
Tembung Gg.Semangka 1

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 105292
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Swasta Prayatna Medan
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK Swasta Teladan Medan
Perguruan Tinggi : UMSU

Medan, 11 Mei 2021

(Agus Hendra Lubis)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 83 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 18 Januari 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Agus Hendra Lubis
N P M : 1705160046
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Dr.Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 18 Januari 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 05 Jumadil Akhir 1442 H
18 Januari 2021 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertiinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 83 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 05 Jumadil Akhir 1442 H
18 Januari 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
BPPRD SU
Jln.Sisingamangaraja Km.56 Medan Amplas
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Agus Hendra Lubis
Npm : 1705160046
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH

Jl. Sisingamangaraja Km. 5,5 Telp. (061) 7865586 - 7867776

MEDAN

Medan, 25 Januari 2021

Nomor : 423.4 / 137 /BPPRDSU/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian.

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah S.Utara
di -

Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 84/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 18 Januari 2021 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami beritahukan bahwa Mahasiswa tersebut dibawah ini :

No.	Nama	NPM	Jurusan
1.	Agus Hendra Lubis	1705160046	Manajemen

dapat kami terima untuk melaksanakan Penelitian di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan judul :

"Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara"

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan selanjutnya .

An. KEPALA BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH,
SEKRETARIS



VICTOR LUMBANRAJA
PEMBINA TK. I

NIP. 19640210 199103 1 005



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 1563/II.3-AU/UMSU-05/F/2021
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 21 Dzulqaidah 1442 H
02 Juli 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BPPRD SU
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Agus Hendra Lubis**
N P M : **1705160046**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH

Jl. Sisingamangaraja Km. 5,5 Telp. (061) 7865586 - 7867776

MEDAN

**SURAT KETERANGAN
TELAH SELESAI RISET**

NOMOR : 423.4 / 995 / BPPRDSU/2021

Kepala Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provsu dengan ini menerangkan bahwa :

NAMA : AGUS HENDRA LUBIS

NPM : 1705160046

PERGURUAN TINGGI : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Telah melakukan Riset di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provsu :

Selama 3 bulan

Mahasiswa tersebut dapat menyelesaikan tugas risetnya dengan **Baik**

Surat Keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 19 Mei 2021

**An. KEPALA BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
SEKRETARIS**



**VICTOR LUMBANRAJA
PEMBINA TK. I**

NIP.19640210 199103 1 005