

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PARIWISATA KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA :MELLA KURNITA SARI
NPM :1805160143
PROGRAM STUDI :MANAJEMEN
KONSENTRASI :MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022



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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 14 September 2022, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MELLA KURNITA SARI
NPM : 1805160143
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE, MM)

(SATRIA MIRSYA AFFANDY NST, S.E., M.Si)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si) Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : MELLAKURNITA SARI
N.P.M : 1805160143
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PARIWISATA KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbingan Skripsi


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

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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


H. JANURI, SE., 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

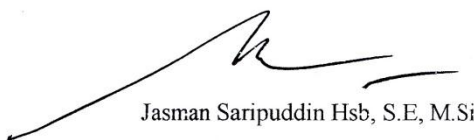
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

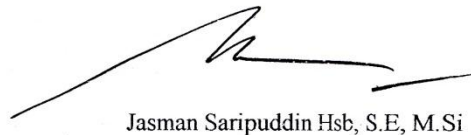
Nama Mahasiswa : Mella Kurnita Sari
NPM : 1805160143
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Systematika Penulisan disesuaikan pada Buku Panduan FEB		
Bab 2	✓		
Bab 3	Buat Gambar Uji t dan Uji F		
Bab 4	Hasil penelitian sistematika di Lem. Jurnal dan Skripsi dan diberi bimbingan.		J
Bab 5	Ajakan menonton film yang berkaitan dengan judul skripsi.	19/8/22	J
Daftar Pustaka	Spasi tulisan Sesuaikan dengan Buku Panduan FEB		
Persetujuan Sidang Meja Hijau			

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si


Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Mella Kurnita Sari
NPM : 1805160143
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 11 April 2023
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

MELLA KURNITA SARI
1805160143

Program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: Mellakurnitasari24@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pariwisata kota medan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data menggunakan *Statistical Program and Service Solution (SPSS)*. Untuk menguji 3 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (6,617) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,682) dan hasil pengujian bahwa menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pariwisata kota medan dengan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (5,471) dan lebih besar dari (1,682) dan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kantor dinas pariwisata kota medan dengan nilai f_{hitung} (170,698) lebih besar dari f_{tabel} (3,21) dengan nilai probabilitas yakni signifikan (0,000) lebih kecil dari (0,05)

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK COMPETENCY AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

Mella Kurnita Sari
1805160143

*Management study program, Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: Mellakurnitasari24@gmail.com*

This study aims to examine whether the influence of competence and work discipline on employee performance at the Medan City Tourism Office. This research uses an associative approach which aims to determine the effect or relationship between two or more variables. The data collection technique used Statistical Program and Service Solution (SPSS). To test the 3 hypotheses proposed in this study. The results showed that the competency variable (X1) had (0.000) smaller than 0.05 and tcount (6.617) was greater than ttable (1.682) and the test results showed that work discipline partially had a significant effect on employee performance at the office. Medan city tourism with a significant value (0.000) smaller than 0.05 and tcount (5.471) and greater than (1.682) and competence and work discipline simultaneously have a significant effect on the Medan city tourism office with a greater fcount (170.698) from ftable (3.21) with a probability value that is significant (0.000) less than (0.05)

Keywords: Competence, Work Discipline, 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 Dinas Pariwisata Kota Medan.”**.

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 Suhermansyah S.pd dan Ibunda Supartini 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
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. dan juga selaku dosen pembimbing saya yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
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.

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, September 2022

MELLA KURNITA SARI
NPM. 1805160243

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
TABEL GAMBAR.....	ix
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
2.1.2. Kompetensi	15
2.1.3 Disiplin Kerja.....	22
2.2. Kerangka Berpikir Konseptual.....	28
2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.3 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
2.3 Hipotesis.....	33
BAB 3: METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Pendekatan penelitian.....	35
3.2 Defenisi Operasional.....	35
3.2.1. Kinerja (Y)	36
3.2.2 Kompetensi (X1).....	36
3.2.3 Disiplin (X2)	37

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.4 Populasi dan sampel.....	40
3.4.1. Populasi Penelitian.....	40
3.4.2. Sampel Penelitian.....	42
3.5 Teknik pengumpulan data.....	42
3.6 Teknik Analisis Data.....	47
3.6.1. Analisa Regresi Berganda	47
3.6.1.1 Uji Asumsi Klasik	48
3.6.2. Uji Hipotesis.....	50
3.6.3. Koefisien Determinasi.....	52
BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Deskripsi Data.....	54
4.1.1 Identitas responden.....	54
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian.....	57
4.1.3 Uji Asumsi Klasik	65
4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda	71
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	72
4.2 Pembahasan.....	77
4.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	77
4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	78
4.2.3 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	79
BAB 5: PENUTUP	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	82
5.3 Keterbatasan Penelitian	83
DAFTAR PUSTAKA	84
Lampiran	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Instrumen Variabel Kinerja.....	36
Tabel 3.2 Instrumen Variabel Kompetensi	37
Tabel 3.3 Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	38
Tabel 3.4 Waktu Penelitian.....	39
Tabel 3.5 Daftar populasi.....	40
Tabel 3.6 Item-item Dan skor	42
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2).....	44
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	45
Tabel 3.9 Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai (Y).....	45
Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel X1, X2, Y	47
Tabel 4.6 Pernyataan Variabel Kompetensi.....	57
Tabel 4.7 Pernyataan Variabel Disiplin Kerja	60
Tabel 4.7 Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji-t (Parsial).....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan).....	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77

TABEL GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Kompetensi	29
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Kerja	32
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	33
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	51
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	52
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual.....	67
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	68
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	70
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	74
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Kompetensi dan Disiplin Kerja Pegawai.....	76

BAB 1

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, kegiatan, 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.

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).

Peningkatan kinerja karyawan baik perorangan maupun kelompok akan memberikan kompetensi bagi kinerja SDM secara keseluruhan. Kemampuan sangat

mempengaruhi kinerja karena aparatur yang memiliki kemampuan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikannya Aprilia, 2015 dalam (Angraeni et al., 2019).

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. Untuk itu perusahaan harus mencari keunggulan bersaing melalui kinerja pegawainya. Kinerja yang baik untuk individu sangat penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan, Tanpa adanya kinerja individu yang baik tidak akan tercapai kinerja perusahaan yang baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, para karyawan harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja individu harus dilihat dari apakah seorang pegawai dapat mengerjakan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

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.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi

prestasi kerja yang dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sinambela (2016;332) dalam (Vallennia et al., 2020) disiplin juga bermanfaat untuk membantu melatih karyawan untuk mematuhi dan mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada.

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 di setiap perusahaan di Indonesia adalah masih kurangnya sebuah perusahaan dalam pemberian sanksi terhadap karyawan 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 Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

Namun pada kenyataannya, masih ditemui beberapa masalah dalam Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. 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.

Sebagaimana terlihat, bahwa kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah penting dan sangat menentukan karena pegawai negeri adalah unsur aparatur Negara yang menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka usaha

mencapai tujuan nasional. Oleh karena itu, setiap pegawai/aparat selalu dituntut untuk melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan pegawai dengan sebaik-baiknya atas dasar system karier dan system prestasi kerja, sehingga dengan demikian dapat dikembangkan bakat dan kemampuan yang ada pada diri masing masing pegawai negeri sipil secara wajar, sehingga tercipta motivasi kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

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 Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota 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 kantor. 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 kantor/perusahaan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. Terdapat fenomena-fenomena yang terjadi 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 Dinas Pariwisata Kota Medan”**.

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 Dinas Pariwisata Kota Medan.
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 keluar dari jam kantor pada saat jam kantor.

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 Dinas Pariwisata Kota Medan 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 Dinas Pariwisata Kota Medan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan ?
- c. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?

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 Dinas Pariwisata Kota Medan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

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 dinas pariwisata kota medan 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 adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitatif atau kuantitatif seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh manajer atau manajernya berdasarkan jabatannya di perusahaan.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Farisi et al., 2020b).

Dalam (Chintia Pristiyanti, 2016) Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang dibuat oleh suatu lembaga yang dilakukan oleh para manajer dan pegawai (SDM) yang bekerja baik di pemerintahan maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Farisi et al., 2020b) Kinerja mengklaim sebagai pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan karyawan dalam periode waktu tertentu yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Mangkunegara (2012;9) dalam (Rangkuti et al., 2019) Kinerja adalah penilaian sifat kualitatif dan kuantitatif yang memberikan hasil mengenai tugas dan tanggung jawab.

Dilaksanakan dengan benar. Kinerja karyawan yang baik tentunya menunjang untuk tercapainya tujuan dan target perusahaan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan, serta waktu Jufrizen & Kanditha dalam (Halawa et al., 2021)

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

Manfaat kinerja bagi perusahaan dan manajer ialah manfaat kinerja bagi manajer, antara lain mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan dan finansial dan staff, mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah digunakan

untuk pengembangan individu, mendukung kepemimpinan atasan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.

Menurut Sedarmayanti, 2010 dalam (Ainnisya & Susilowati, 2018) tujuan penilaian kinerja.

1. Pengetahuan tentang keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan departemen sumber daya manusia, khususnya perencanaan kondisi kerja, peningkatan kualitas dan hasil kerja
3. Sebagai dasar untuk mengembangkan dan mengalokasikan pegawai seoptimal mungkin agar dapat disesuaikan dengan tahapan atau rencana karir, promosi dan promosi.
4. Dorong hubungan dua arah yang sehat antara bawahan dan atasan Anda
5. Pengetahuan tentang keadaan organisasi secara keseluruhan di bidang ketenagakerjaan, khususnya kinerja karyawan di tempat kerja.
6. Karyawan secara pribadi mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka untuk mendorong pertumbuhan.
7. Hasil penelitian yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja dapat digunakan untuk penelitian dan pengembangan di bidang sumber daya manusia.

Selain tujuan penilaian kinerja menyimpulkan bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja, yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja.

2. Memberikan kesempatan kerja adil
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Penyesuaian kompensasi.
5. Keputusan promosi dan demosi.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Tujuan utama penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. (Syarifah, 2016) mengelompokkan tujuan penelitian kinerja menjadi tiga yaitu sbb:

1. Administratif.
2. Pengembangan.
3. Penelitian.

Ketiga tujuan tersebut mempunyai tingkat kepentingan yang sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan. (Syamsir et al., 2018) Tujuan kinerja adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja,metode kerja,struktur organisasi,gaya pengawasan,kondisi kerja.
5. Sebagai indicator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong untuk membiasakan para atasan untuk mengobservasi prilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dan kelemahan kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat mengidentifikasi kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikut sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan pengetahuan manajemen mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan organisasi.

(Wanasaputra & Dewi, 2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
2. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
3. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
4. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai.

Menurut Affandi (2018;89) dalam (Sukiyah et al., 2021) Ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu:

1. Kualitas, Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dengan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku). dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

2.1.1. 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 adalah karakteristik dasar yang dimiliki manusia yang dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Elizar & Tanjung, 2018)

Pallan, (2007) dalam (Ainanur & Tirtayasa, 2018) mendefenisikan kompetensi (kecakapan) sebagai keahlian individual yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang sesuai dengan standar yang diharuskan.

Kompetensi merupakan suplemen atau pelengkap terhadap deskripsi jabatan (job description) atau spesifikasi jabatan (job specification), yang sudah kita kenal dalam manajemen sumber daya manusia selama ini. Kompetensi ini telah merinci lebih jauh lagi mengenai pengetahuan, keterampilan serta atribut personal individu seseorang (Meidita, 2019).

Menurut (Wibowo, 2009) dalam (Pramularso, 2018) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

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

Manfaat pengembangan kompetensi Menyatakan perkembangan sistem kompetensi pada setiap organisasi harus dikembangkan seluas luasnya dalam rangka mengembangkan manajemen sumber daya manusianya (Tjahyanti & Chairunnisa, 2021).

(Mujiatun, 2013) konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
2. Alat seleksi karyawan Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasiramping.mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil.Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akankemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Manfaat pengembangan kompetensi menurut Moehariono (2014;8) dalam (Tjahyanti & Chairunnisa, 2021) menyatakan perkembangan system kompetensi pada

setiap organisasi harus dikembangkan dengan seluas luasnya dalam rangka mengembangkan manajemen sumber daya manusianya.

Salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumberdaya manusia ke kea rahrget yang ingin dicapai organisasi (Rande, 2016).

Sementara untuk mencapai target yang diinginkan organisasi,maka kompetensi menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari hasil (Rande, 2016)menyimpulkan bahwa salat satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia kea rah target yang ingin dicapai organisasi.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi beberapa faktor.

(Jufri, 2018) Mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

2. Keterampilan,memainkan peran dikebanyakan kompetensi.

3. Pengalaman,keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang,komunikasi dihadapan kelompok,menyelesaikan masalah dan sebagainya.

4. Karakteristik kepribadian, kepribadian dapat mempengaruhi manajer dan pekerja dalam sebuah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.
6. Isu Emosional, perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.
7. Kemampuan Intelektual, kompetensi tergantung pada pikiran konigtif seperti pemikiran konseptual dan pikiran analistis.
8. Budaya organisasi, mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

(Liana, 2020) Indikator-indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Kepahaman
2. Kemampuan dalam keterampilan
3. Pengetahuan
4. Perilaku
5. Nilai

2.1.2.4 Indikator-Indikator Kompetensi

Indikator Kompetensi menurut Ruky (2006;103) dalam (Fadillah et al., 2017) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi

karyawan suatu perusahaan diantaranya antara lain sebagai berikut:

1. Karakter pribadi (*traits*) adalah karakteristi karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (*self concept*), adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkain tugas fisik atau mental tertentu.
5. Motivasi kerja (*motives*) adalah sesuatu secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing atau memilih suatu perilaku tentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

(Darmayanti & Andiani, 2020) indicator- indicator kompetensi:

1. Pengetahuan, teori yang memiliki arti makna yang mudah dipahami oleh seseorang.
2. Motif, keinginan agar dapat melakukan tindakan.
3. Keterampilan, kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
4. Watak, karakter yang ada pada diri seseorang
5. Konsep diri, tata nilai yang berpegang teguh untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

(Wuisan et al., 2021) hal-hal yang menjadi indicator kompetensi adalah ;

1. Pengalaman kerja

2. Profil atau latar belakang
3. Kemampuan dan keterampilan

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Hasibuan (2011) dalam (Elizar & Tanjung, 2018) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan situasi atau etika hormat yang muncul dari diri sendiri karyawan mengenai aturan maupun norma-norma dan bisa dikatakan bahwa tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku karyawan (Hartono & Siagian, 2020)

Menurut (Rukhayati, 2018 dalam (Hartono & Siagian, 2020) Disiplin kerja adalah teknik yang dipakai oleh atasan untuk membangun hubungan dengan bawahan sehingga pegawai dapat bisa merubah suatu kebiasaan menjadi bentuk usaha agar bisa menilai tingkatan kepekaan seseorang mengikuti seluruh aturan organisasi dan asas sosial yang telah berlaku.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020) disiplin kerja adalah sikap menghargai terhadap kebijakan dan norma-norma organisasi yang telah tumbuh pada para pegawai, yang terdampak dapat menyesuaikan diri dan menaati semua dengan ikhlas pada kebijakan dan keputusan perusahaan yang telah dibuat.

Disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah” (Safitri et al., 2013).

Kesimpulan penulis bahwa disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berpedoman pada peraturan perusahaan.

Jadi, dari beberapa uraian teori di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku seorang pegawai yang taat akan aturan yang sudah dibuat 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.

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai.

Disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan ,prosedur,serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Vallennia et al., 2020)

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006;611) dalam (Permatasari et al., 2015) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Mempertahankan kestabilan didalam perusahaan.
4. Meningkatkan sikap disiplin para karyawan.
5. Pengadaan karyawan yang efektif.
6. Menciptakan suasana dan juga hubungan kerja yang baik antar atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan.
7. Meningkatkan loyalitas,kreatifitas,serta partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan juga bahan baku.

Maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhi beberapa tujuan seperti (Pranitasari & Khotimah, 2021) :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik baiknya serta mampu memberikan service yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan melihara saran dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan guna menunjang perubahan sikap para karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi didalam suatu organisasi.

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.

Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah ketepatan waktu dimana dalam setiap kegiatan perusahaan setiap karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu (Hendra et al., 2019)dkk.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Jepry & Mardika, 2020):

1. Besar kwcilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Berdasarkan Uraian dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan ada beberapa perbedaan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, hal ini dipengaruhi oleh

tempat dan individu yang diteliti. namun secara umum faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah peraturan atau tata tertib, pengawasan yang melekat dari pimpinan dan juga sanksi yang tegas terhadap pelanggar peraturan.

2.1.3.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja menurut (Syarkani, 2017; 369) dalam (Malau, K., 2020) adalah sebagai berikut:

1. Keakurasian waktu.
2. Memanfaatkan peralatan perusahaan dengan baik.
3. Memiliki komitmen yang lebih besar.
4. Kepatuhan pada kebijakan perusahaan.

Menurut Herlie 2010 dalam (Setiawan, 2013) indikator disiplin kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Disiplin tepat waktu
2. Selalu menghadiri presentasi.
3. Selalu disiplin dengan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja
5. memiliki keterampilan
6. memiliki jiwa semangat untuk bekerja
7. memiliki sikap yang santun dan baik
8. memiliki kreatif pada bidangnya bekerja.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

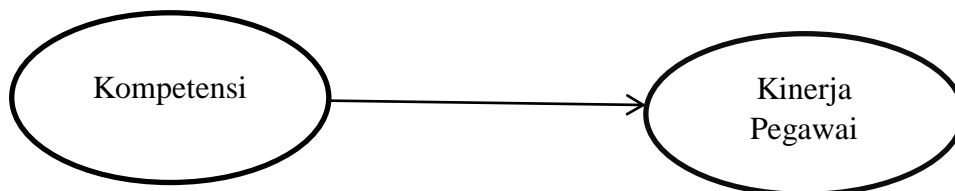
Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yang meliputi: kompetensi dan disiplin kerja.

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. Menurut (Fahmi, 2016) dalam (Halawa et al., 2021) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasikan dari hasil kreatifitas serta inovasi yang dihasilkan. 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 (Triastuti et al, 2019) dan (Budiman et al, 2016) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kerja karena seseorang pegawai akan ditempatkan sesuai dengan kemampuannya. secara kondisi, dan berani mengambil resiko dan tanggung

jawab yang besar, dan menghasilkan individu yang kompeten. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian dilakukan oleh hasil penelitian menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pembahasan di atas, 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 Karyawan

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.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan disiplin semaksimal mungkin dengan mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin juga berusaha mencegah keterlambatan yang disebabkan

oleh kemalasan. Dan juga mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dengan karyawan lain yang bisa disebabkan dengan salah paham.

Proses penilaian kinerja itu dapat diketahui dari hasil organisasi tercapai atau tidak tidak tercapainya suatu organisasi tersebut (Hasibuan, 2013)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Jufrizen, 2016); (Sartika, 2015); (Farisi et al., 2020a); (Arif et al., 2020); (Afandi & Bahri, 2020); (Tanjung, 2015); (Yusnandar et al., 2020); (Prayogi et al., 2019); (Arda, 2017), (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) 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.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin kerja adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha mencegah permulaan yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau

kemalasan. disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan menyebabkan ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah satu pengertian menurut Wilson Bangun (2012;230) dalam (Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasional tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi.

Berbagai teori yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variable kinerja dan disiplin kerja (Wachidah & Luturlean, 2019)

Penelitian Nawawi (2016) dalam (Wachidah & Luturlean, 2019) diketahui adalah bahwa keefektifan suatu organisasi hanya dapat diwujudkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan (Wachidah & Luturlean, 2019).

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 kesantiaian 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

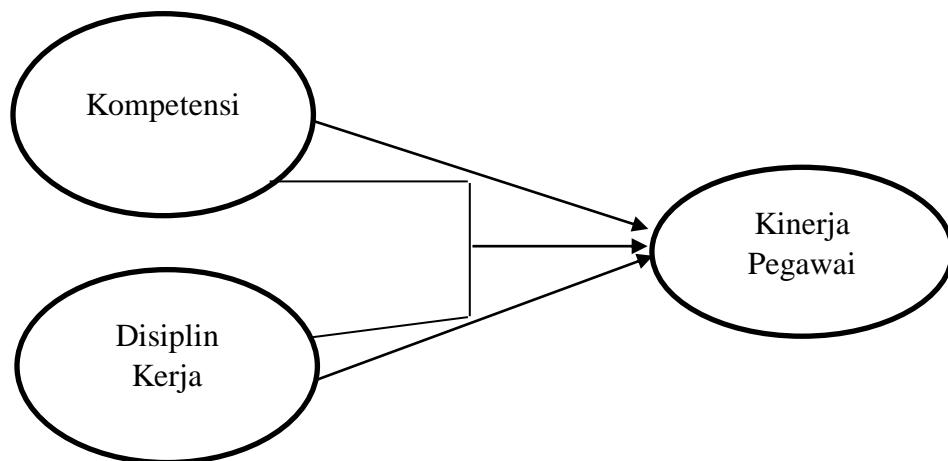
Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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. disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga,dkk (2019) dalam (Asmara, 2018) bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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 dinas pariwisata kota medan.

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor dinas pariwisata kota medan.
3. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor dinas pariwisata kota medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan 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.

Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut (Hutasuhut, 2022).

3.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah dimensi penelitian yang menyediakan data bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana metode dalam mengukur atau menilai variabel. Definisi operasional merupakan panduan yang benar dalam menakar dalam

sebuah variable yang mana akan mendorong peneliti dalam mempertimbangkan variable yang setara. Berikut defenisi operasional penelitian adalah:

3.2.1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Tabel 3.1

Variable	Instrumen Variabel Kinerja	Indikator
Kinerja		Kualitas
		Kuantitas
		Ketepatan waktu
		Efektivitas

(Sukiyah et al., 2021)

3.2.2 Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah mampu melakukan Sesutu dengan baik.kompetensi merupakan keterampilan yang diperlukan seorang yng ditunjukkan dengan kemampuan melakukan sesuatu dengan baik dan dapat memberikan kemampuan dengan baik dan dapat memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam

sesuatu fungsi pekerjaan spesifik. Adapun indicator kompetensi adalah sebagai berikut

Tabel 3.2

Variabel	Instrumen Variabel Kompetensi Indikator
Kompetensi	Karakter pribadi (<i>traits</i>)
	Konsep diri (<i>self concept</i>)
	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)
	Keterampilan (<i>skill</i>)
	Motivasi kerja (<i>motives</i>)

(Fadillah et al., 2017)

3.2.3 Disiplin (X2)

Disiplin adalah rasa ketaatan dan kebutuhan terhadap nilai-nilai yang dipercaya dan menjadintanggung jawabnya.dengan kata lain disiplin adalah rasa kepatuhan terhadap pengawasan dan pengendalian.disiplin adalah upaya untuk memberikan suatu objek rasa nilai atau obsesi untuk menaati aturan.Adapun Indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

Variabel	Instrumen Variabel Disiplin Kerja Indikator
Disiplin Kerja	Disiplin tepat waktu
	Selalu menghadiri presentasi
	Selalu disiplin dalam jam bekerja
	Selalu mengutamakan jam kerja
	Memiliki keterampilan
	Memiliki jiwa semangat untuk bekerja
	Memiliki sifat yang santun dan baik
	memiliki kreatif dalam bidang bekerja

(Setiawan, 2013)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor dinas pariwisata kota medan yang beralamat di jalan prof.H.M. Yamin SH. No.40,Gang buntu,kec.Medan,Sumatera utara 20232.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan maret 2022 sampai dengan selesai. untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada waktu penelitian berikut:

Tabel 3.4

Waktu Penelitian

Jenis Kegiatan	Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
Pengajuan Judul		■																						
Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■																
Bimbingan Proposal			■							■	■													
Seminar Proposal													■											
Penyempurnaan Proposal														■	■									
Penyebaran Angket dan Analisis																		■	■					

Data																			
Penyusunan Skripsi																			
Sidang Meja Hijau																			

3.4 Populasi dan sampel

Pertama dilakukan observasi,selanjutnya melakukan wawancara dan menyebarkan kuisisioner kepada seluruh karyawan padakantor dinas pariwisata kota medan

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah kantor dinas pariwisata kota medan sebanyak 46 orang.

**Tabel 3.5
Daftar populasi**

No.	Bagian	Populasi
1	Administrasi Umum	5 orang
2	Analisis Pariwisata	5 orang
3	Analisis Kinerja	1 orang

4	Analisis Fasilitas Hak Kekayaan Intelektual	1 orang
5	Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata	3 orang
6	Bidang ekonomi kreatif	3 orang
7	Bidang Pemasaran Pariwisata	3 orang
8	Bendahara	2 orang
9	Pengawas Kepariwisataan	3 orang
10	Penyusunan Program, Anggaran dan Pelaporan	2 orang
11	Pengelola pengembangan dan Pembinaan Usaha	2 orang
12	Pengolah Data	2 orang
13	Pemeriksa Kepariwisataan	4 orang
14	Pengelola Pengadaan Barang /Jasa	1 orang
15	Subkoordinator Lingkup Keuangan dan Penyusunan Program	1 orang
16	Subkoordinator Lingkup Pengembangan Industri Pariwisata	6 orang
17	Subkoordinator Lingkup Promosi Pariwisata	2 orang
	JUMLAH	46 Orang

Sumber: Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan

3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (Rahsel, 2016). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel.

3.5 Teknik pengumpulan data

3.5.1. 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 dinas pariwisata kota medan dengan cara membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pernyataan 5 opsi, yaitu :

Tabel 3.6

Item-item Dan skor			
No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5

2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Responden yang merupakan pegawai Kantor Camat Medan Marelan 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

Menurut Sugiyono (2014;240) Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

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

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)

Kriteria pengujian validitas suatu item instrument valid jika dinilai korelasi nya adalah positif dan lebih besar atau sama dengan r table. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig (*2tailed*) dan membandingkannya dengan huruf signifikan yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (*2tailed*) $< 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai sig (*2tailed*) $> 0,05$ maka butir instrument tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, terdapat 8 item pertanyaan untuk variabel kompetensi (X1), 8 item pertanyaan untuk variabel disiplin kerja (X2), 8 item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada table sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2).

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	status
Butir			
1	0,389	0,290	Valid
2	0,589	0,290	Valid
3	0,522	0,290	Valid

4	0,633	0,290	Valid
5	0,542	0,290	Valid
6	0,580	0,290	Valid
7	0,526	0,290	Valid
8	0,475	0,290	Valid

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	status
1	0,416	0,290	Valid
2	0,568	0,290	Valid
3	0,502	0,290	Valid
4	0,449	0,290	Valid
5	0,449	0,290	Valid
6	0,398	0,290	Valid
7	0,448	0,290	Valid
8	0,458	0,290	Valid

Tabel 3.9 Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai (Y)

No Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	status
1	0,434	0,290	Valid

2	0,308	0,290	Valid
3	0,334	0,290	Valid
4	0,568	0,290	Valid
5	0,415	0,290	Valid
6	0,647	0,290	Valid
7	0,482	0,290	Valid
8	0,425	0,290	Valid

3.5.2.2 Uji Realibilitas

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).

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

Dimana :

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

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)

Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel X1, X2, Y

Variabe	Nilai Alpha	Status
Kompetensi (X1)	0,759	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,674	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,650	Reliabel

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

3.6.1.1 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:

3.6.1.2 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).

3.6.1.3. 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 Inflation 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).

3.6.1.4. 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).

3.6.2. 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).

3.6.2.1. 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

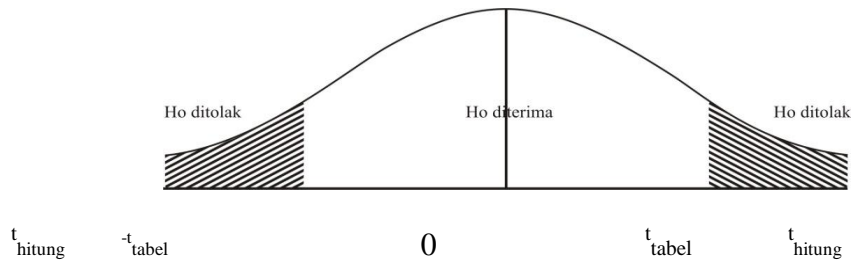
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak diuji adalah:

1. H₀: $\rho = 0$, 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).

3.6.2.2. 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)

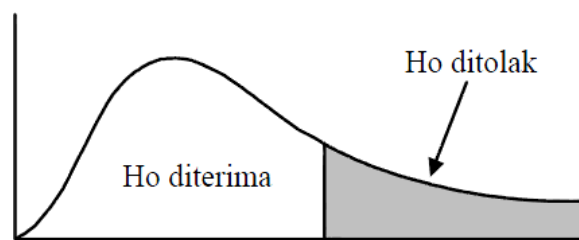
Dimana:

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

3.6.3. 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 karyawan pada kantor dinas pariwisata kota medan. peneliti telah menyebarkan kuisisioner yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel Y (kinerja pegawai), 8 pertanyaan untuk variabel X1 (Kompetensi), dan 8 pertanyaan untuk variabel X2 (Disiplin kerja) yang disebar kepada 46 pegawai. Identitas responden yang dinyatakan pada kuisisioner 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 karakteristikresponden berikut ini:

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	21	45.7	45.7	45.7
Valid perempuan	25	54.3	54.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

Dari tabel diatas bias kita lihat presentase jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 orang (45,7%), sedangkan responden perempuan sebanyak 25 orang(54,3%).

4.1.1.2 Kelompok Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<25	7	15.2	15.2	15.2
25-30	14	30.4	30.4	45.7
30-35	12	26.1	26.1	71.7
35-40	8	17.4	17.4	89.1
40	5	10.9	10.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

Dari tabel diatas bias kita lihat presentase umur dari responden para pegawai dikantor Dinas pariwisata kota medan yaitu usia20-25 tahun sebanyak 7 orang (15,2%) yang berusia 25-30 tahun sebanyak 14 orang (30,4%), yang berusia 30-35 tahun 12 orang (26,1%), yang berusia 35-40 tahun 8 orang (17,4%), dan kemudian yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 5 orang (10,9%). 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
SLTA/Sederajat	3	6.5	6.5	6.5
Diploma	6	13.0	13.0	19.6
Valid Sarjana (S1)	16	34.8	34.8	54.3
Sarjana (S2) dan (S3)	21	45.7	45.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber ; Data Diolah Oleh SPSS

Dari tabel diatas biasa kita lihat presentase dari tingkat pendidikan responden dikantor Dinas Pariwisata Kota Medan dimana lulusan SLTA sebanyak 3 orang (6,5%), lulusan Diploma sebanyak 6 orang (13,0%), lulusan Sarjana (S1) sebanyak 16 orang (34,8%), lulusan Sarjana (S2) dan (S3) sebanyak 21 orang (45,7%).

4.1.1.4 Masa Kerja

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2-10	11	23.9	23.9	23.9
Valid 10-20	13	28.3	28.3	52.2
20-30	12	26.1	26.1	78.3

30-40	8	17.4	17.4	95.7
>40	2	4.3	4.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas bias kita lihat presentase dari status perkawinan responden dikantor dinas pariwisata kota medan yaitu masa kerja 2-10 tahun yaitu sebanyak 11 orang (23,9%), masa kerja 10-20 tahun sebanyak 13 orang (28,3%), masa kerja 20-30 tahun sebanyak 12 orang (26,1%), masa kerja 30-40 tahun sebanyak 8 orang (17,4%), masa kerja kurang lebih dari 40 tahun sebanyak 2 orang (4,3%).

4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari data yang dikumpulkan dari kuisisioner yang disebar kepada pegawai kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

4.1.2.1 Variabel Kompetensi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan dikantor Dinas Pariwisata Kota Medan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel kompetensi (X1) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Pernyataan Variabel Kompetensi

No	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	23.9	8	17.4	9	19.6	12	26.1	6	13.0	46	100.0
2	11	23.9	10	21.7	6	13.0	13	28.3	6	13.0	46	100.0

3	7	15.2	8	17.4	9	19.6	11	23.9	11	23.9	46	100.0
4	10	21.7	11	23.9	6	13.0	11	23.9	8	17.4	46	100.0
5	9	19.6	10	21.7	11	23.9	9	19.6	7	15.2	46	100.0
6	9	19.6	11	23.9	10	21.7	7	15.2	9	19.6	46	100.0
7	8	17.4	10	21.7	9	19.6	9	19.6	10	21.7	46	100.0
8	11	23.9	8	17.4	8	17.4	7	15.2	12	26.1	46	100.0

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

Penjelasan dari table diatas adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang (17,4%) menjawab setuju, sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab kurang setuju, sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 6 orang (13,0%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab setuju, sebanyak 6 Orang (13,0%) menjawab kurang setuju, sebanyak 13 orang (28,3%) menjawab tidak setuju., sebanyak 6 orang (13,0%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan pegawai mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab sangat setuju, sebanyak 8orang (17,4%) menjawab setuju, sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab kurang setuju, sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab sangat tidak setuju.

4. Pada pernyataan keperdulian pegawai terhadap pekerjaan sangat bertanggung jawab sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab setuju, sebanyak 6 orang (13,0%) menjawab kurang setuju, sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab tidak setuju, sebanyak 8 orang (17,4%) menjawab sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan tekun cermat dan teliti sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab setuju, sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab kurang setuju, sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab tidak setuju, sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Pada pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab setuju, sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab kurang setuju, sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab tidak setuju. Sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan kerja sama antara satu pegawai lainnya mudah dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 8 orang (17,4%), sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab setuju, sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab kurang setuju, sebanyak 26 orang (17,8%) menjawab kurang setuju, sebanyak 28 orang (19,2%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab kurang setuju, sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab sangat tidak setuju.

8. Pada pernyataan keperdulian pegawai terhadap pekerjaan sangat bertanggung jawab sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang (17,4%) menjawab setuju, sebanyak 8 orang (17,4%) menjawab kurang setuju, sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuisisioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel kinerja pegawai (Y) dengan jumlah responden sebanyak 46 orang (100%).

4.1.2.2 Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan dikantor dinas pariwisata kota medan jawaban kuisisioner dari penelitian variable Disiplin Kerja (X2) yang di rangkum sebuah table frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.7

No	Pernyataan Variabel Disiplin Kerja											
	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	21.7	11	23.9	7	15.2	9	19.6	8	17.4	46	100.0
2	12	26.1	11	23.9	7	15.2	9	19.6	6	13.0	46	100.0
3	16	34.8	5	10.9	11	23.9	7	15.2	6	13.0	46	100.0
4	10	21.7	12	26.1	6	13.0	7	15.2	10	21.7	46	100.0
5	15	32.6	11	23.9	7	15.2	5	10.9	7	15.2	46	100.0
6	12	26.1	10	21.7	9	19.6	7	15.2	7	15.2	46	100.0

7	9	19.6	11	23.9	7	15.2	9	19.6	9	19.6	46	100.0
8	8	4.5	8	4.5	7	3.9	12	6.7	11	23.9	46	100.0

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

Penjelasan dari table diatas adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab setuju, sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab kurang setuju, sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 8 orang (17,4%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab setuju, sebanyak 7 Orang (15,2%) menjawab kurang setuju, sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab tidak setuju., sebanyak 6 orang (13,0%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan pegawai mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik sebanyak 16 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 5 orang (10,9%) menjawab setuju, sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab kurang setuju, sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 6 orang (13,0%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan keperdulian pegawai terhadap pekerjaan sangat bertanggung jawab sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab setuju, sebanyak 6 orang (13,0%) menjawab kurang

setuju, sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab sangat tidak setuju.

5. Pada pernyataan pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan tekun cermat dan teliti sebanyak 15 orang (32,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab setuju, sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab kurang setuju, sebanyak 5 orang (10,9%) menjawab tidak setuju, sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Pada pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab setuju, sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab kurang setuju, sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab tidak setuju. Sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan kerja sama antara satu pegawai lainnya mudah dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 9 orang (19,6%), sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab setuju, sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab kurang setuju, sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab kurang setuju, sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab kurang setuju, sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan keperdulian pegawai terhadap pekerjaan sangat bertanggung jawab sebanyak 8 orang (4,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang (4,5%) menjawab setuju, sebanyak 7 orang (3,9%) menjawab kurang setuju, sebanyak 12 orang (6,7%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuisisioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel kinerja pegawai (Y) dengan jumlah responden sebanyak 46 orang (100%).

4.1.2.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan dikantor dinas pariwisata kota medan jawaban kuisisioner dari penelitian variable Disiplin Kerja (X2) yang di rangkum sebuah table frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.7

No	Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai											
	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	15.2	6	13.0	10	21.7	12	26.1	11	23.9	46	100.0
2	10	21.7	9	19.6	9	19.6	7	15.2	11	23.9	46	100.0
3	6	13.0	15	32.6	8	17.4	12	26.1	5	10.9	46	100.0
4	11	23.9	11	23.9	8	17.4	10	21.7	6	13.0	46	100.0
5	12	26.1	6	13.0	14	30.4	4	8.7	10	21.7	46	100.0
6	8	17.4	7	15.2	7	15.2	12	26.1	12	26.1	46	100.0
7	7	15.2	12	26.1	11	23.9	9	19.6	7	15.2	46	100.0
8	5	10.9	12	26.1	9	19.6	12	26.1	8	17.4	46	100.0

Penjelasan dari table diatas adalah sebagai berikut :

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

1. Pada pernyataan pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab sangat setuju, sebanyak 6 orang (13,0%)

menjawab setuju, sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab kurang setuju, sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 11 orang (17,4%) menjawab sangat tidak setuju.

2. Pada pernyataan pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab setuju, sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab kurang setuju, sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab tidak setuju., sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan pegawai mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik sebanyak 6 orang (13,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 15 orang (32,6%) menjawab setuju, sebanyak 8 orang (17,4%) menjawab kurang setuju, sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 5 orang (10,9%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan keperdulian pegawai terhadap pekerjaan sangat bertanggung jawab sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab setuju, sebanyak 8 orang (17,4%) menjawab kurang setuju, sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab tidak setuju, sebanyak 6 orang (13,0%) menjawab sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan tekun cermat dan teliti sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 6 orang (13,0%) menjawab setuju, sebanyak 14 orang (30,4%) menjawab kurang setuju, sebanyak 4 orang (8,7%) menjawab tidak setuju , sebanyak 10 orang (21,7%) menjawab sangat tidak setuju.

6. Pada pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan sebanyak 8 orang (17,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab setuju, sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab kurang setuju, sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab tidak setuju. Sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan kerja sama antara satu pegawai lainnya mudah dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 7 orang (15,2%), sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab setuju, sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab kurang setuju, sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab kurang setuju, sebanyak 7 orang (19,6%) menjawab sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan keperdulian pegawai terhadap pekerjaan sangat bertanggung jawab sebanyak 5 orang (10,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab setuju, sebanyak 9 orang (19,6%) menjawab kurang setuju, sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 12 orang (17,4%) menjawab sangat tidak setuju.

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

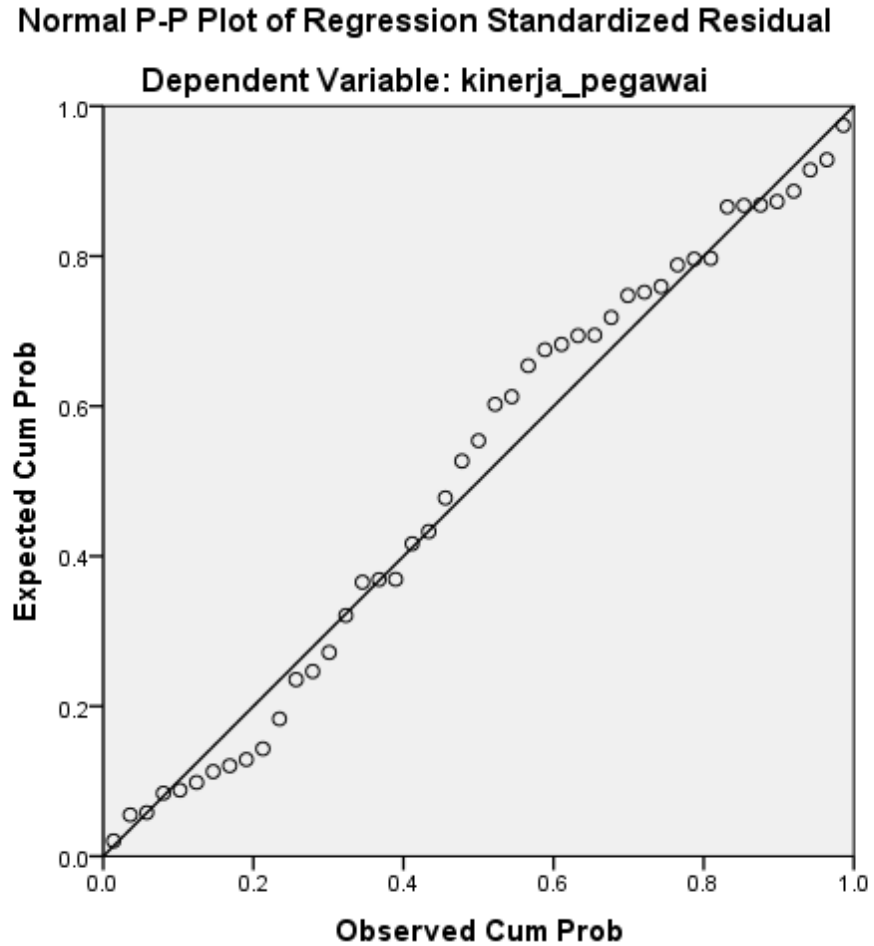
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.41531592
	Absolute	.102
Most Extreme Differences	Positive	.085
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.683
Asymp. Sig. (2-tailed)		.740

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan table diatas, hasil asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,740 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

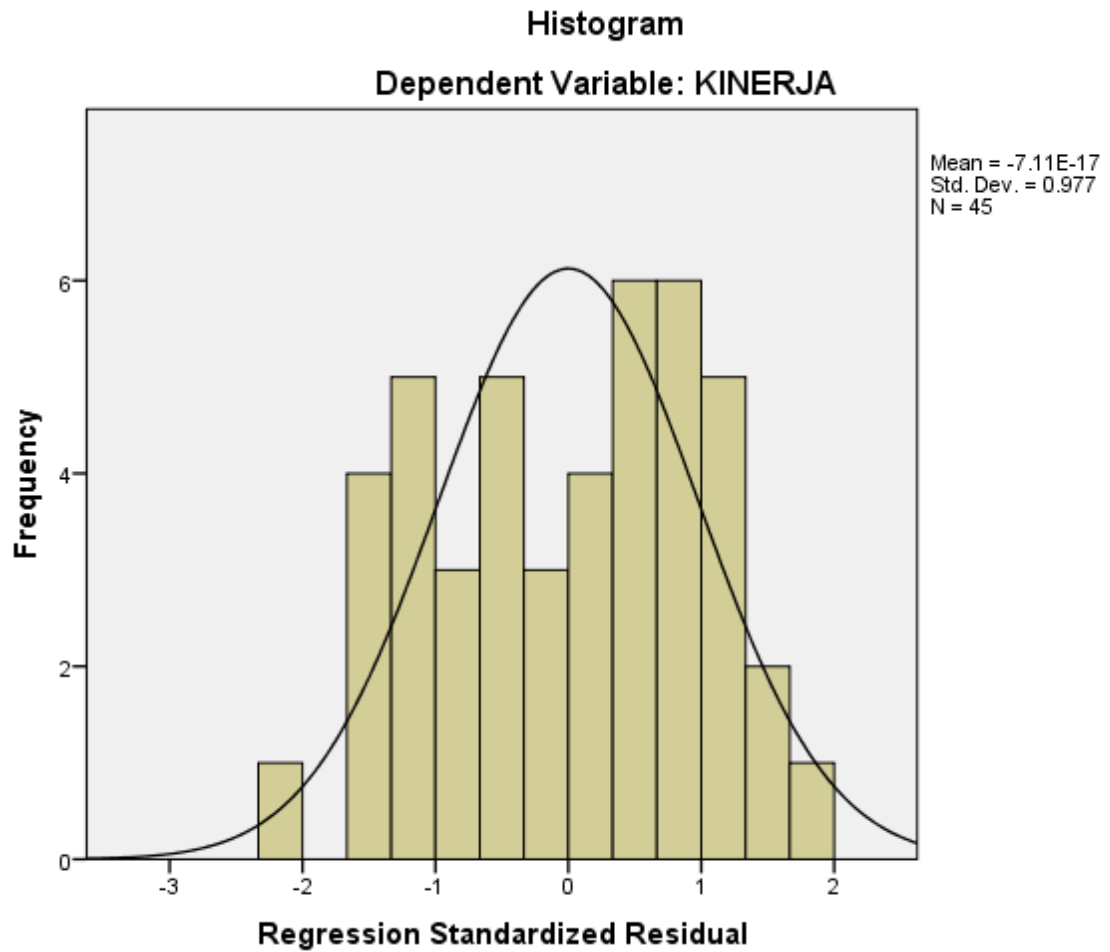


Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

Dari gambar diatas titik-titik menyebar disekitar garis diagonal maka model 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



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik regression standardized 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* (*Valiance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap 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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	27.421	5.939		4.617	.000		
Kompetensi	-.137	.151	-.139	-.908	.369	1.000	1.000
Disiplin	-.001	.205	.000	-.003	.998	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah Oleh SPSS

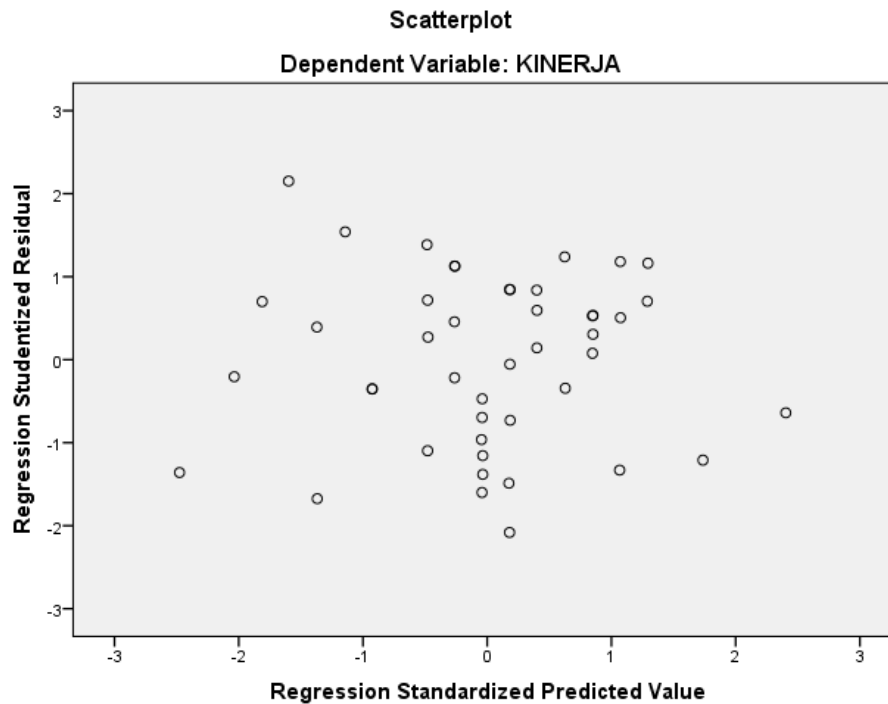
Bahwa tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance (T) adalah sebesar 1.000 dan nilai VIF sebesar 1,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dapat digunakan pada penelitian ini, karena nilai $T = > 0,1$ dan $VIF = 10$.

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. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah 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

Data 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 table 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 :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 4.11

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27.421	5.939		4.617	.000
	KOMPETENSI	-.137	.151	-.139	-.908	.369
	DISIPLIN	-.001	.205	.000	-.003	.998

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

Dari table diatas tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresilinier yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2$$

$$7.421 + - 0,137X_1 + -0,001X_2$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 27,421 menunjukkan variabel independen yaitu kompetensi dan disiplin kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantannya akan tetap senilai 27,421.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi adalah sebesar -0,137 menunjukkan bahwa jika kompetensi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kompetensi terhadap kinerja pegawai senilai -13,7%.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar -0,001 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai senilai -0,1%

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.819	1.767		.463	.645
1 Kompetensi	.513	.078	.546	6.617	.000
Disiplin kerja	.489	.089	.451	5.471	.000

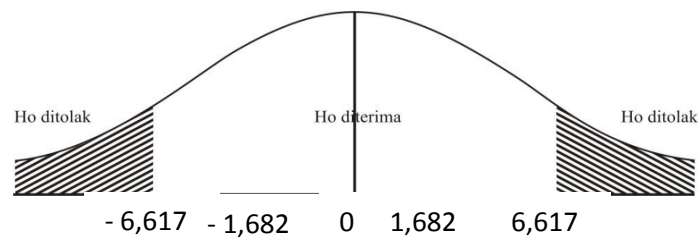
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

1) Pengujian Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari table 4.12 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 6,617 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($46 - 2 = 44$), diperoleh t_{tabel} 1,682 didalam hal ini t_{hitung} 6,617

$$t_{hitung} = 6,617 > t_{tabel} = 1,682$$

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kantor dinas pariwisata kota medan.

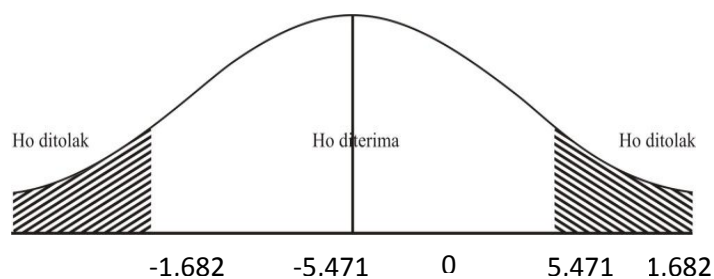


Gambar 4.4
Kriteria Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2) Pengujian Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari table 4.12 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,471 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($46-2-1=43$), diperoleh t_{tabel} 1,682. Didalam hal ini $t_{hitung} = 5,471 > t_{tabel} = 1,682$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas pariwisata kota medan.



4.1.5.2. Uji F (Simultan)

Uji 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 $F_{hitung} > F_{tabel}$.
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	116.771	2	58.385	170.698	.000 ^b
	Residual	14.708	43	.342		
	Total	131.478	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

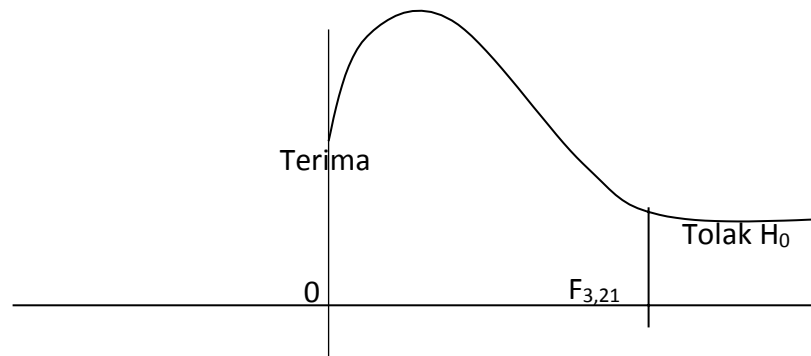
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompetensi

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)

Dari hasil table 4.13 diatas dipeoleh nilai f adalah 0,475 kemudian nilai sig nya adalah 0,625.

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel kompetensi dan disiplin kerja sebesar 170.698 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($46-2-1=43$), diperoleh $f_{tabel} = 3,21$. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y. Didalam hal ini $f_{hitung} = 170,698 > f_{tabel} = 3,21$

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas pariwisata kota medan.



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 signifikan 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 4.414
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.139 ^a	.019	-.027	4.52587

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R Square dimana nilai R Square pada table diatas bernilai 0,019 atau senilai 19% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompetensi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sedangkan sisanya 81% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variaabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel disiplin itu sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penjelasan lebih akurat 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 kecil dari pada t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 6,617 > t_{tabel}$ 1,682 dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan tarif signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05 sehingga H_0 ditolak. Dari penjelasa tersebut terdapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang

signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada kantor dinas pariwisata kota medan.

Menurut (Fahmi, 2016) dalam (Halawa et al., 2021) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terapkan dari hasil kreatifitas serta inovasi yang dihasilkan. 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 (Triastuti et al, 2019) dan (Budiman et al, 2016) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai.

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 dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 5,471 > t_{tabel} = 1,682$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,000$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$ maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas pariwisata kota medan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Jufrizen, 2016); (Sartika, 2015); (Farisi et al., 2020a); (Arif et al., 2020); (Afandi & Bahri, 2020); (Tanjung, 2015); (Yusnandar et al., 2020); (Prayogi et al., 2019); (Arda, 2017), (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) 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.

4.2.3 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam peneliian ini kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ada kantor dinas pariwisata kota medan. Berdasarkan tabel uji F maka diperoleh $F_{hitung} 170.698 > 3,21 f_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapka sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dengan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pariwisata kota medan. Dan kemudian bisa kita lihat hasil dari uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,019 atau senilai 19% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap

variabel terikat, sedangkan sisanya 81% yang dipengaruhi dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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.

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga,dkk (2019) dalam (Asmara, 2018) bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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 t berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pariwisata kota medan. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 6,617 > t_{tabel} (1,682)$ atau nilai signifikannya diperoleh $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pariwisata kota medan.
2. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pariwisata kota medan, Hasil penelitian mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,471 > t_{tabel} (1,682)$ atau nilai signifikan diperoleh $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pariwisata kota medan.

3. Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan F_{hitung} dihitung oleh nilai $170.698 > F_{tabel} 3,21$ 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 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pariwisata kota medan.

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 ada beberapa saran yang disarankan oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. Berbicara tentang perihal tentang pengembangan kompetensi pada kantor dinas pariwisata kota medan sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan sebagai upaya dan pengembangan diri pegawai, selain itu juga pentingnya dilakukan pembekalan terlebih dahulu terhadap pegawai dalam hal pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawab pegawai pada devisi/bidang yang akan diudukinya.
2. Mengingat kualitas kinerja sangat penting bagi perkembangan perusahaan, maka oleh sebab itu dapat pula diterapkan faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai itu adalah kompetensi dan disiplin kerja sehingga akan mendukung kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang.

3. Sebaiknya perusahaan perlu lebih menekankan kebijakan-kebijakan mengenai kedisiplinan pegawai, agar untuk kedepannya kedisiplinan bisa lebih meningkat dan begitu juga dengan kualitas pegawai kinerja juga bisa meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan, karena dilihat dari hasil penelitian data masih kurang disebabkan karena hasil pengolahan data masih ada yang belum sempurna. Penulis menghimbaukan untuk peneliti selanjutnya agar dapat lebih maksimal lagi dalam pengolahan data sehingga hasilnya lebih 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

- 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>
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2989>
- Angraeni, Baharuddin, & Mattalatta. (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- 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.
- Asmara, D. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. *Simplex: Journal of Economic Management*, 1(1), 82–96.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Darmayanti, K. P., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 103–111. <https://ejournal.undiksha.ac.id>

- 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>
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.
- 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. *Journal Of International Conference Proceedings*, 2(3), 161–169.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education* 7, 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>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- 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.
- Halawa, I. E., Manalu, M. I., Meutia, S. S., & Tanjung, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi , Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 187–196.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237. pb160910179@upbatam.ac.id
- Hasibuan. (2013). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bintang selatan agung palembang. *Journal Ekonomi*, 05(12), 1–15.

- 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., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(134–147).
- Hendra, K., Tri Palupi, L. E., & Sujana, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210-219. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118>
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Hutasuhut, R. (2022). The Influence of Teacher Competence on Teacher Performance in Al-Washliyah Middle School 8 Medan. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(5), 2405–2414.
- Jepri, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Jufri, Z. K. (2018). Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(2), 1–9.
- 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.
- 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. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep &*

Aplikasi. UMSU Press.

- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi (Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial)*, 17(2), 316–326. <http://jurnal.stkipppgritulungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/1810>
- Malau, M., K. & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *OREC:Jurnal Rekaman*, 4(2), 487-497.
- Mujiatun, S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), 48-60.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 40–46.
- 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.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pusat Universitas Padjadjaran Bandung (studi pada bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 02(02), 208–220. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596>
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *E Jurnal Katalogis*, 4(2), 101–109. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6537>
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). “Pengaruh insentif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. sinar graha indonesia.” *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108–120.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4). 1245-1253.
- 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.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Syamsir, M., Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Syarifah, D. (2016). Feedback yang Berkelanjutan (Continuous Feedback) untuk Mendukung Penilaian Kinerja Efektif. *Insan*, 14(2), 120–126.
- 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.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Management (JEM)*, 6(2), 1–11. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495–503.

- Wuisan, T. M., Kalangi, J., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freeport Indonesia. *Jurnal Agri-SosioEkonomi Unsrat*, 17(2), 497–508.
- 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), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

Lampiran**Kuisisioner Penelitian**

Saya Mella Kurnita Sari (NPM:1805160143), mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul. "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan". Dimana penelitian skripsi yang saya lakukan ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Manajemen (S1),Sehubungan dengan hal diatas,sayamohon partisipasi bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner ini.Jawaban yang diberikan oleh bapak/ibu merupakan hal yang jujur dan sesuai kondisi yang bapak/ibu alami selama ini.

Semua data dan informasi yang terkumpul akan dijaga dengan kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.Setiap jawaban yang bapak/ibu berikan merupakan kunci keberhasilan penelitianskripsi ini.atas partisipasi dan kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktunya mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Salam,

Mella kurnita sari

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

Identitas responden

	Nama	:
	Jenis Kelamin	: (.....) Laki-Laki : (.....) Perempuan
	Usia	: (.....)<25 tahun : (.....)25-30 tahun : (.....)30-35 tahun : (.....)35-40 tahun : (.....)40 tahun
	Pendidikan terakhir	: (.....) SLTP/Sederajat : (.....) SLTA/Sederajat : (.....) Diploma : (.....) Sarjana (S1) : (.....) Sarjana (S2) dan (S3)
	Masa Kerja	: (.....) 2-10 tahun : (.....) 10-20 tahun

: (.....) 20-30 tahun

: (.....) 30-40 tahun

: (.....) >40 tahun

Petunjuk Pengisian

- Kuisisioner diajukan untuk seluruh pegawai kantor dinas pariwisata kota medan
- Bapak/ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi bapak/ibu terhadap penelitian ini
- Berilah tanda \surd pada kolom pertanyaan kuisisioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/ibu.
- Pilihan jawaban yaitu:

Sangat setuju	(SS)
Setuju	(S)
Kurang setuju	(KS)
Tidak setuju	(TS)
Sangat tidak setuju	(STS)

I. KOMPETENSI (X₁)

No	Pertanyaan	Opsi Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
	Karakter pribadi (<i>traits</i>)					
1	Status perkawinan mempengaruhi tingkat kepuasan tersendiri bagi karyawan					
2	Masa kerja mempengaruhi kemampuan dalam melakukan pekerjaan.					
	Konsep diri (<i>self concept</i>)					
3	Saya memecahkan masalah dalam pekerjaan saya dengan cukup mudah					
4	Saya merasa mudah menyesuaikan diri terhadap rekan kerja saya yang lain					

	pengetahuan (<i>knowledge</i>)					
5	dengan pengetahuan yang saya miliki saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
6	Saya mempunyai pengetahuan dengan menggunakan peralatan komputer dan lain-lain.					
	Keterampilan (<i>skill</i>)					
7	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
	Motivasi kerja (<i>motives</i>)					
8	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja diperusahaan ini diakui oleh atasan					

II KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pertanyaan	Opsi Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
	Kualitas					
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
2.	Kualitas pelayanan yang saya lakukan sesuai dengan harapan pihak yang saya lakukan sesuai dengan harapan pihak yang saya layani.					
	Kuantitas					
3.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang ditentukan.					
4.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atau keinginan perusahaan.					
	Ketepatan Waktu					

5	Saya menggunakan waktu saya sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.					
6.	Saya tiba dikantor sesuai dengan jadwal yang sudah diberikan oleh pihak kantor.					
	Efektivitas					
7	Pegawai sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan.					
8.	Hasil pekerjaan anda sudah sesuai dengan yang diharapkan.					

III DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan	Opsi Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
	Disiplin tepat waktu					
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
	Selalu menghadiri presentase					
2	Saya selalu menghadiri presentase rapat tepat waktu					
	Selalu disiplin dalam jam bekerja					
3	saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam masuk kerja					
	selalu mengutamakan jam kerja					
4	Saya selalu menggunakan waktu yang sangat efektif					
	Memiliki keterampilan					
5	Saya memiliki keterampilan sesuai kemampuan saya					
	Memiliki jiwa semangat untuk bekerja					
6	Saya memiliki semangat untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
	Memiliki sifat yang santun dan baik					

7	Saya selalu sopan kepada atasan maupun dengan karyawan lainnya dalam bekerja					
	Memiliki sifat kreatif dalam bidang bekerja					
8.	Saya selalu mempunyai ide-ide kreatif bila sedang meeting ataupun rapat kerja					

Lampiran 3

Frequencies (Karakteristik Responden)

Statistics

		jenis_kelamin	usia	pendidikan	masa_kerja
N	Valid	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	21	45.7	45.7	45.7
	perempuan	25	54.3	54.3	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25	7	15.2	15.2	15.2
	25-30	14	30.4	30.4	45.7
	30-35	12	26.1	26.1	71.7
	35-40	8	17.4	17.4	89.1
	40	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	3	6.5	6.5	6.5
	Diploma	6	13.0	13.0	19.6
	Sarjana S1	16	34.8	34.8	54.3
	Sarjana S2 dan S3	21	45.7	45.7	100.0

Total	46	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2-10	11	23.9	23.9	23.9
10-20	13	28.3	28.3	52.2
20-30	12	26.1	26.1	78.3
30-40	8	17.4	17.4	95.7
>40	2	4.3	4.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Lampiran 4

Frequencies (Pernyataan Kuesioner)

Kompetensi_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	11	23.9	23.9	23.9
S	8	17.4	17.4	41.3
KS	9	19.6	19.6	60.9
TS	12	26.1	26.1	87.0
STS	6	13.0	13.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Kompetensi_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	11	23.9	23.9	23.9
S	10	21.7	21.7	45.7
KS	6	13.0	13.0	58.7
TS	13	28.3	28.3	87.0
STS	6	13.0	13.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Kompetensi_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	7	15.2	15.2	15.2
S	8	17.4	17.4	32.6
KS	9	19.6	19.6	52.2
TS	11	23.9	23.9	76.1
STS	11	23.9	23.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Kompetensi_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	10	21.7	21.7	21.7
S	11	23.9	23.9	45.7
KS	6	13.0	13.0	58.7
TS	11	23.9	23.9	82.6
STS	8	17.4	17.4	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Kompetensi_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	9	19.6	19.6	19.6
S	10	21.7	21.7	41.3
KS	11	23.9	23.9	65.2
TS	9	19.6	19.6	84.8
STS	7	15.2	15.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Kompetensi_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	SS	9	19.6	19.6	19.6
	S	11	23.9	23.9	43.5
	KS	10	21.7	21.7	65.2
	TS	7	15.2	15.2	80.4
	STS	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Kompetensi_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	8	17.4	17.4	17.4
	S	10	21.7	21.7	39.1
	KS	9	19.6	19.6	58.7
	TS	9	19.6	19.6	78.3
	STS	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Kompetensi_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	11	23.9	23.9	23.9
	S	8	17.4	17.4	41.3
	KS	8	17.4	17.4	58.7
	TS	7	15.2	15.2	73.9
	STS	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA (X2)

Disiplin kerja_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	10	21.7	22.2	22.2
S	11	23.9	24.4	46.7
Valid KS	7	15.2	15.6	62.2
TS	9	19.6	20.0	82.2
STS	8	17.4	17.8	100.0
Total	45	97.8	100.0	
Missing System	1	2.2		
Total	46	100.0		

Disiplin kerja_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	12	26.1	26.7	26.7
S	11	23.9	24.4	51.1
Valid KS	7	15.2	15.6	66.7
TS	9	19.6	20.0	86.7
STS	6	13.0	13.3	100.0
Total	45	97.8	100.0	
Missing System	1	2.2		
Total	46	100.0		

Disiplin kerja_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	16	34.8	35.6	35.6
S	5	10.9	11.1	46.7
Valid KS	11	23.9	24.4	71.1
TS	7	15.2	15.6	86.7
STS	6	13.0	13.3	100.0
Total	45	97.8	100.0	
Missing System	1	2.2		

Total	46	100.0	
-------	----	-------	--

Disiplin kerja_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	10	21.7	22.2	22.2
S	12	26.1	26.7	48.9
Valid KS	6	13.0	13.3	62.2
TS	7	15.2	15.6	77.8
STS	10	21.7	22.2	100.0
Total	45	97.8	100.0	
Missing System	1	2.2		
Total	46	100.0		

Disiplin kerja_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	15	32.6	33.3	33.3
S	11	23.9	24.4	57.8
Valid KS	7	15.2	15.6	73.3
TS	5	10.9	11.1	84.4
STS	7	15.2	15.6	100.0
Total	45	97.8	100.0	
Missing System	1	2.2		
Total	46	100.0		

Disiplin kerja_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	12	26.1	26.7	26.7
S	10	21.7	22.2	48.9
Valid KS	9	19.6	20.0	68.9
TS	7	15.2	15.6	84.4
STS	7	15.2	15.6	100.0
Total	45	97.8	100.0	
Missing System	1	2.2		

Total	46	100.0	
-------	----	-------	--

Disiplin kerja_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	9	19.6	20.0	20.0
S	11	23.9	24.4	44.4
Valid KS	7	15.2	15.6	60.0
TS	9	19.6	20.0	80.0
STS	9	19.6	20.0	100.0
Total	45	97.8	100.0	
Missing System	1	2.2		
Total	46	100.0		

Disiplin kerja .8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	8	4.5	17.8	17.8
TS	8	4.5	17.8	35.6
Valid KS	7	3.9	15.6	51.1
S	12	6.7	26.7	77.8
SS	11	23.9	23.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN (Y)**Kinerja pegawai_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	7	15.2	15.2	15.2
S	6	13.0	13.0	28.3
Valid KS	10	21.7	21.7	50.0
TS	12	26.1	26.1	76.1
STS	11	23.9	23.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	10	21.7	21.7	21.7
S	9	19.6	19.6	41.3
KS	9	19.6	19.6	60.9
TS	7	15.2	15.2	76.1
STS	11	23.9	23.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	6	13.0	13.0	13.0
S	15	32.6	32.6	45.7
KS	8	17.4	17.4	63.0
TS	12	26.1	26.1	89.1
STS	5	10.9	10.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	11	23.9	23.9	23.9
S	11	23.9	23.9	47.8
KS	8	17.4	17.4	65.2
TS	10	21.7	21.7	87.0
STS	6	13.0	13.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	12	26.1	26.1	26.1
S	6	13.0	13.0	39.1
KS	14	30.4	30.4	69.6
TS	4	8.7	8.7	78.3
STS	10	21.7	21.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	8	17.4	17.4	17.4
S	7	15.2	15.2	32.6
KS	7	15.2	15.2	47.8
TS	12	26.1	26.1	73.9
STS	12	26.1	26.1	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	7	15.2	15.2	15.2
S	12	26.1	26.1	41.3
KS	11	23.9	23.9	65.2
TS	9	19.6	19.6	84.8
STS	7	15.2	15.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	5	10.9	10.9	10.9
S	12	26.1	26.1	37.0
KS	9	19.6	19.6	56.5
TS	12	26.1	26.1	82.6

x2.4	Pearson Correlation	.002	.212	.046	1	.091	-.310*	.128	.517**	.449**
	Sig. (2-tailed)	.987	.158	.763		.547	.036	.396	.000	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x2.5	Pearson Correlation	.084	.200	.207	.091	1	.023	.134	.132	.499**
	Sig. (2-tailed)	.578	.182	.168	.547		.882	.375	.384	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x2.6	Pearson Correlation	.229	.206	.219	-.310*	.023	1	.378**	-.276	.398**
	Sig. (2-tailed)	.126	.171	.144	.036	.882		.010	.063	.006
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x2.7	Pearson Correlation	-.005	-.068	.137	.128	.134	.378**	1	-.023	.448**
	Sig. (2-tailed)	.976	.655	.365	.396	.375	.010		.881	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
x2.8	Pearson Correlation	.139	.263	.000	.517**	.132	-.276	-.023	1	.458**
	Sig. (2-tailed)	.358	.077	.998	.000	.384	.063	.881		.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total_x2	Pearson Correlation	.416**	.568**	.502**	.449**	.499*	.398**	.448**	.458**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.002	.000	.006	.002	.001	1
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total Y
Y1	Pearson Correlation	1	-.049	.071	.166	.036	.367*	.095	-.136	.434**
	Sig. (2-tailed)		.744	.637	.271	.814	.012	.529	.368	.003
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y2	Pearson Correlation	-.049	1	-.062	.084	.133	.095	-.079	-.100	.308*
	Sig. (2-tailed)	.744		.684	.578	.377	.528	.603	.509	.037
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y3	Pearson Correlation	.071	-.062	1	.208	-.277	.164	.093	.136	.334*
	Sig. (2-tailed)	.637	.684		.164	.063	.276	.538	.367	.023
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y4	Pearson Correlation	.166	.084	.208	1	.181	.125	.190	.110	.568**
	Sig. (2-tailed)	.271	.578	.164		.230	.408	.205	.469	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y5	Pearson Correlation	.036	.133	-.277	.181	1	.206	-.022	.139	.415**
	Sig. (2-tailed)	.814	.377	.063	.230		.169	.882	.356	.004

Y6	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	Pearson Correlation	.367*	.095	.164	.125	.206	1	.203	.134	.647**
Y7	Sig. (2- tailed)	.012	.528	.276	.408	.169		.176	.373	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y7	Pearson Correlation	.095	-.079	.093	.190	-.022	.203	1	.330*	.482**
	Sig. (2- tailed)	.529	.603	.538	.205	.882	.176		.025	.001
Y8	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
	Pearson Correlation	-.136	-.100	.136	.110	.139	.134	.330*	1	.425**
Y8	Sig. (2- tailed)	.368	.509	.367	.469	.356	.373	.025		.003
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
VAR00001	Pearson Correlation	.434**	.308*	.334*	.568**	.415**	.647**	.482**	.425**	1
	Sig. (2- tailed)	.003	.037	.023	.000	.004	.000	.001	.003	
VAR00001	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Lampiran 7**Uji Reabilitas****Kompetensi (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.720	.759	9

Disiplin Kerja (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.683	.674	9

Kinerja Pegawai (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.672	.650	9

Asumsi Klasik (Uji Asumsi Klasik)

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.41531592
	Absolute	.102
Most Extreme Differences	Positive	.085
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.683
Asymp. Sig. (2-tailed)		.740



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2096/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/1/2022

Nama Mahasiswa : Mella Kurnita Sari
NPM : 1805160143
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 24/1/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si 03/1/2022


Judul Disetujui**) : Pengaruh kompetensi & disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Medan Marelan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 7 April 2022

Dosen Pembimbing


(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Ditetapkan oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditetapkan oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Senin, 18 April 2022** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
angkannya bahwa :

Nama : Mella Kurnita Sari
N.P.M. : 1805160143
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Medan, 24 Agustus 1999
Alamat Rumah : Tinjowan, HUTa I sidosemi Kec. Ujung Padang
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Medan Marelan.

Disetujui / tidak disetujui *)

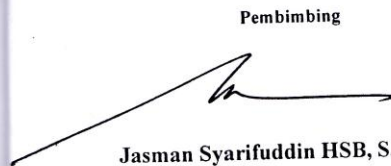
Item	Komentar
Judul	Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Medan Marelan
Bab I	Tulisan Kurang Rapi
Bab II	
Bab III	Populasi tidak mencukupi
Lainnya	
kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

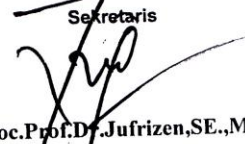
Medan, **Senin, 18 April 2022**

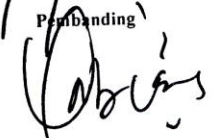
TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Jasman Syarifuddin HSB, S.E., M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof. Lila Bismala, ST., M.Si.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 18 April 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Mella Kurnita Sari
N.P.M. : 1805160143
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Medan, 24 Agustus 1999
Alamat Rumah : Tinjowan, HUTa I sidosemi Kec. Ujung Padang
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Medan Marelan.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Jasman Syarifuddin HSB, S.E., M.Si**

Medan, Senin, 18 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing


Jasman Syarifuddin HSB, S.E., M.Si


Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding


Assoc. Prof. Lila Bismala, ST., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693
E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT REKOMENDASI RISET

NOMOR : 070/1068 /Balitbang/2022

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 Desember 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan mohon agar dapat membaca/memperhatikan surat dari: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Nomor: 1477/II.3-AU/UMSU-05/F/2022. Tanggal: 10 Juni 2022. Izin Riset Pendahuluan.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Penelitian Kepada :

Nama : Mella Kurnita Sari.
NIM : 1805160143.
Jurusan : Manajemen.
Judul : "Pengaruh disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan."
Lokasi : Dinas Pariwisata Kota Medan
Waktunya : 3 (Tiga) Bulan.
Menanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

dan ketentuan sebagai berikut :

- Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
- Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
- Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
- Hasil penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah penelitian dalam bentuk soft copy atau melalui Email (balitbangmedan@yahoo.co.id).
- Surat rekomendasi penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
- Surat rekomendasi penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : M e d a n.
Pada Tanggal : 16 Juni 2022

BALITBANG KOTA MEDAN
SEKRETARIS,

DEPA SITI MAHRANI HASIBUAN
PEMBINA Tk.I
NIP. 19661208 198603 2 002

san :
Walikota Medan, (sebagai laporan).
Kepala Dinas Pariwisata Kota Medan.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
Pisip.



**PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PARIWISATA**

Jl. Prof. H.M. Yamin, SH. No. 40, Medan 20231

Telp. 061-4525248 Fax. 061-4557417

website : www.medantourism.pemkomedan.go.id email : pariwisatamedan@gmail.com

Medan, 22 Agustus 2022

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-
Medan

: 070/4100

: **Surat Rekomendasi Riset**

Berdasarkan surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor : 070/1098/Balitbang/2022 tanggal 16 Juni 2022 perihal Surat Rekomendasi Riset di Dinas Pariwisata Kota Medan.

Berkenaan dengan hal tersebut dengan ini disampaikan bahwa :

Nama : Mella Kurnita Sari
NIM : 1805160143
Prodi : Manajemen (S-1)
Judul : "Pengaruh disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan"

Telah menyelesaikan riset dan pengambilan data di Dinas Pariwisata Kota Medan.

Adapun informasi atau data yang diambil dari Dinas Pariwisata Kota Medan hendaknya hanya digunakan untuk keperluan laporan yang bersangkutan dan tidak digunakan untuk kepentingan lainnya.

Demikian hal ini disampaikan untuk dimaklumi.

**KEPALA DINAS PARIWISATA
KOTA MEDAN**



Tembusan :

1. Bapak Wali Kota Medan (sebagai laporan)
2. Kepala Balitbang Kota Medan
3. Pertinggal



**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 : 866 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

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 : 07 April 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Mella Kurnita Sari
N P M : 1805160143
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Medan Marelan

Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, 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 : 07 April 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 06 Ramadhan 1443 H
07 April 2022 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal





UMSU

Agad | Cerdas | Terpercaya

Siapa yang peduli, siapa yang peduli, siapa yang peduli, siapa yang peduli

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 1626 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 20 Dzulqaidah 1443 H
20 Juni 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balitbang Kota Medan
Cq.Dinas Pariwisata Kota Medan
Jln.Prof.H.M.Yamin, SH No.40 Gg.Buntu Medan
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 : Mella Kurnita Sari
Npm : 1805160143
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan

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.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal





UMSU

Aggul | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2449/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 21 Muharram 1444 H
19 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balitbang Kota Medan
Cq. Dinas Pariwisata Kota Medan
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 Pimpin, 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 : **Mella Kurnita Sari**
N P M : **1805160143**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan**

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.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Mella Kurnita Sari
NPM : 1805160143
Tempat dan tanggal lahir : Tanjung Medan, 24 Agustus 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Huta I Sidosemi, Kec. Ujung Padang, Kab. Simalungun, Sumatera Utara
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Sunaji
Nama Ibu : Supartini
Alamat : Huta I Sidosemi, Kec. Ujung Padang, Kab. Simalungun, Sumatera Utara

Pendidikan Formal

1. SDN 013 Tambusai Utara Tamat 2012
2. SMPN 05 Tambusai Utara Tamat 2015
3. SMAN 01 Ujung Padang Tamat 2018
4. Tahun 2018-2022, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 10 September 2022


MELLA KURNITA SARI