

**TESIS**  
**HUBUNGAN KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI DI KANTOR PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MERAUKE**

**Disusun dan diajukan oleh :**

**REKIANUS D. SAMKAKAI**

**E012191023**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**  
**2022**

## LEMBAR PENGESAHAN TESIS

### HUBUNGAN KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MERAUKE

Disusun dan diajukan oleh  
**REKIANUS D. SAMKAKAI**  
E012191023

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin  
pada tanggal **24 Agustus 2022**  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,



Prof. Deddy T. Tikson, Ph.D.  
Nip. 194812021981031001



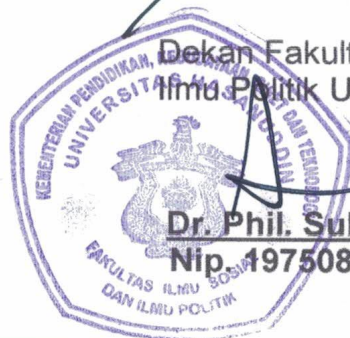
Dr. Suryadi Lambali, MA.  
Nip. 196012311986011005

Ketua Program Studi  
Administrasi Publik,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan  
Ilmu Politik Universitas Hasanuddin,



Dr. Suryadi Lambali, MA.  
Nip. 196012311986011005



Dr. Phil. Sukri S.I.P., M.Si.  
Nip. 197508182008011008

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rekianus D. Samkakai

NIM : E012191023

Program Studi : Administrasi Publik

Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulis saya yang berjudul, **HUBUNGAN KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MERAUKE.**

Adalah karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alih tulisan orang lain. Bahwa TESIS yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan TESIS ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 25 Agustus, 2022

Yang menyatakan,



Rekianus D. Samkakai

## KATA PENGANTAR

Segala puji, hormat dan kemuliaan senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya oleh hikmat, rahmat dan penyertaanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study Program Magister Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanudin Makasar. Dengan Judul Tesis ***HUBUNGAN KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MERAUKE.***

Dalam penyelesaian Tesis ini banyak mengalami kendala-kendala. Namun dengan satu keyakinan bahwa untuk meraih yang terbaik memerlukan pengorbanan yang tidak sedikit pula, sehingga tantangan dan rintangan tersebut menjadi makna sebuah pengorbanan. Penyelesaian studi dan Tesis ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik yang berwujud bimbingan teknis, moral maupun material. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penghargaan dan terima kasih dengan penuh hormat disampaikan kepada:

1. Dr. Suryadi Lambali, MA. selaku Ketua Program Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanudin Makasar atas segala arahan, nasehat dan dorongannya dalam penyelesaian Tesis dan Study.
2. Prof. Deddy T. Tikson, Ph.D. selaku Pembimbing Utama dan Dr. Suryadi Lambali, MA., selaku Pembimbing Pendamping, yang senantiasa memberikan arahan bimbingan dalam penyelesaian Tesis ini.
3. Prof Dr. Muh.akmal Ibrahim, Msi, Dr Muhammad Yunus, MA., Prof. Dr. Hamsinah, M.Si, atas waktu, tenaga sebagai Penguji/penilai dalam siding akhir Magister Penulis .
4. Untuk Pemerintah Kabupaten Merauke, Bapak Bupati dan Sekretaris Daerah yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melanjutkan study program magister dan telah membantu selama proses perkuliahan.

5. Seluruh Staf Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke.
6. Untuk kedua orang tua, ayahanda Kornelis Samkakai dan (Almh) Kristina T. Gebze yang dengan penuh kesederhanaan begitu banyak mencurahkan kasih sayang, doa serta harapan buat anak-anaknya semasa hidupnya.
7. Untuk istri tercinta Theresia Maria Marina Ndiken dan anak terkasih Gracella Cristina Delvyna Samkakai yang senantiasa memberi semangat dan kekuatan ekstra bagi penulis untuk menyelesaikan study ini.
8. Rekan-rekan seangkatan Program Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanudin Makasar yang saling ,menguatkan dalam penyelesaian study ini.
9. Seluruh staf pengelola Program Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanudin Makasar.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan permohonan maaf dan kiranya Tesis ini dapat memberikan kontribusi positif dan dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Makassar, 25 Agustus 2022

Penulis,

**REKIANUS D. SAMKAKAI**

## ABSTRAK

**REKIANUS D. SAMKAKAI.** Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke (Dibimbing oleh Deddy T. Tikson dan Suryadi Lambali).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengalisis hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke.

Metode Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 5.453 orang dan jumlah responden sebanyak 372 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan terdapat asosiasi yang kuat dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke. Ketika kompetensi pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai semakin baik. Disiplin kerja secara signifikan terdapat asosiasi yang kuat dengan kinerja pegawai di kantor Pemerinah Daerah Kabupaten Merauke. Ketika disiplin kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin baik.

**Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai**



## **ABSTRACT**

**REKIANUS D. SAMKAKAI.** The Relationship between Competence and Work Discipline on Employee Performance at the Merauke District Government Office (Supervised by Deddy T. Tikson and Suryadi Lambali).

The purpose of this study was to analyze the relationship between competence and work discipline on employee performance at the Merauke Regency Government Office.

The research method uses a quantitative approach. The population is 5,453 people and the number of respondents is 372 people. Data collection techniques using a questionnaire. This study uses multiple linear regression analysis.

The results showed that competence has a significant strong association with employee performance at the Merauke District Government Office. When the employee's competence is getting better, the employee's performance is getting better. Work discipline has a significant strong association with employee performance at the Merauke District Government Office. When work discipline is getting better, employee performance will be better.

**Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance**



## DAFTAR ISI

HASIL PENELITIAN .....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL .....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian. ....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori .....	8
B. Hubungan antar variabel .....	32
C. Penelitian Terdahulu. ....	33
D. Kerangka Konseptual.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	37
B. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	37
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	46
A. HASIL PENELITIAN .....	46



B. Hasil Analisis Data .....	52
C. PEMBAHASAN .....	55
BAB V PENUTUP .....	60
A. KESIMPULAN .....	60
B. SARAN.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi .....	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	50
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi .....	51
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja .....	52
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja .....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Hubungan Searah Kompetensi dengan Kinerja pegawai .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Hubungan Searah Disiplin kerja dengan Kinerja pegawai ..	53
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Hipotesis .....	55

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Reformasi birokrasi dan sistem politik ke arah yang lebih demokratis, melahirkan pola pikir tentang Good Governance (Pemerintah yang baik dan bersih). Pemerintahan yang baik merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengolahan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bersih, terutama dalam bidang pelayanan publik. Era masyarakat modern saat ini adalah imbas dari terbukanya kran demokrasi di Indonesia.

Sejak bergulirnya era reformasi di Indonesia, peran pemerintah dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance) telah memasuki babak baru dalam hal penyempurnaan, dan perbaikan dari sistem-sistem birokrasi yang sebelumnya dinilai kurang relevan dengan sosio geografi rakyat Indonesia. Reformasi birokrasi adalah langkah yang diambil oleh pemerintah yang merupakan akibat dari pergeseran paradigma yang terjadi dalam masyarakat yang menuntut perubahan yang signifikan. Salah satu yang menjadi arah kebijakan reformasi birokrasi adalah untuk meningkatkan kinerja alat negara (Sedarmayanti, 2014).

Sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut yaitu para pegawai yang bekerja didalamnya, atau jika pada organisasi pemerintah disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN yang dimiliki oleh setiap organisasi

haruslah dipelihara dan dirawat dengan baik karena mereka sudah merupakan aset bagi organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat esensial dalam suatu perkembangan organisasi pemerintahan maupun swasta. Good governance merupakan hal utama yang harus diperhatikan, perkembangan lingkungan strategis nasional dan internasional dalam menghadapi tantangan di masa yang akan datang.

Organisasi dan Organisasi Publik Organisasi membutuhkan faktor SDM yang handal baik sebagai pemimpin ataupun pegawai pada tingkat tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019). Sangat penting di dalam organisasi karena SDM merupakan pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula (Riyanda, 2017).

Menurut Neely,dkk dalam Utami & Nuhung (2018) sumber daya manusia merupakan salah satu aspek dari keberhasilan organisasi. Kinerja organisasi berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai (performance) adalah ukuran untuk mengidentifikasi hasil pencapaian terhadap tugas organisasional. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, pegawai perlu memiliki skill dan kompetensi yang baik.

Kompetensi mempunyai hubungan 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. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Maudyta & Djumiarti (2017) di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dengan tingkat kecerdasan sedang antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa jika kompetensi pegawai tinggi maka kinerja pegawai meningkat atau baik.

Selain kompetensi pegawai disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, oleh sebab itu disiplin sangat penting dalam sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Rivai, dkk (2014) menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan organisasi mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengoptimalkan waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin dapat membentuk diri dan membuat keberhasilan dalam bekerja. Hal sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Pomalingo, R. (2015) yang menunjukkan semakin baik disiplin kerja para pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam mendukung tujuan strategis organisasi publik serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang

dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi kepada masing-masing pegawai (job goals). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja pegawai tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sebaliknya apabila kinerja pegawai meningkat, maka efektivitas dan produktivitas organisasi akan meningkat pula (Ataunur dan Ariyanto, 2015 : 136). Adanya pencapaian kinerja pegawai belum optimal dikarenakan target dari pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh organisasi terhadap pegawainya setiap tahun semakin tinggi, dikarenakan tantangan yang dihadapi organisasi kedepan semakin berat. Oleh sebab itu pegawai harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan dari organisasi tersebut (Ataunur dan Ariyanto, 2015 : 136). Peningkatan kinerja pegawai baik perorangan maupun kelompok akan memberikan kompetensi bagi kinerja SDM secara keseluruhan. Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Ardiansyah dan Sulistiyowati, 2018). Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi (Budhiningtias Winanti, M.,2011). 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 pegawai-pegawai yang menguasai tugas di bidangnya.

Permasalahan yang ada pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di kabupaten Merauke yaitu adanya penurunan rata-rata dari nilai SKP Aparatur Sipil Negara

(ASN). Hal ini di tunjukan dengan data penilaian SKP 2016-2019 ASN Kabupaten Merauke pada tahun 2016 dengan nilai rata-rata 87,64, tahun 2017 dengan nilai rata-rata 86,54, tahun 2018 dengan nilai rata-rata 79,23 dan tahun 2019 dengan nilai rata-rata 78,20

Berdasarkan data kinerja pegawai ASN di kabupaten Merauke secara keseluruhan dari tahun 2016-2019 dapat dikatakan sudah cukup baik namun belum sesuai dengan yang diharapkan, dapat terlihat dimana nilai rata-rata kinerja pegawai tahun 2016-2019 masuk katergori baik namun nilai rata-ratanya mengalami penurunan tiap tahunnya. Berdasarkan data tersebut menunjukan bahwa ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai

Selain itu permasalahan yang ada pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di kabupaten Merauke yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang belum ditempatkannya sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahaan pegawai dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Pegawai yang mempunyai kompetensi, dia akan bekerja dengan fokus dan sesuai dengan keahliannya. Sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien untuk organisasi (Yuliana dalam mangkunegara ,2016). Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi pegawai. Maka dari itu, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Suparno, & Sudarwati. 2014).

Selain itu dari hasil pengamatan penulis nampak bahwa tingkat kehadiran pegawai pada jam kerja cukup memprihatinkan. Pegawai pulang ke rumah setelah apel pagi, berkumpul di warung, berkeliaran di jam-jam kerja, sedikit kerja adalah merupakan fakta keseharian yang selalu ditemui pada ASN di Kabupaten Merauke. Hal tersebut berimplikasi terhadap adanya dugaan bahwa hal itu terjadi karena kurang disiplinnya pegawai terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pengamatan pra observasi, rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah kompetensi pegawai berasosiasi dengan kinerja?
2. Apakah disiplin kerja berasosiasi dengan kinerja?

#### **C. Tujuan Penelitian.**

1. Untuk menjelaskan asosiasi antara kompetensi dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke
2. Untuk menjelaskan asosiasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak organisasi



Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kabupaten Merauke.

## 2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan bagi peneliti tentang sumber daya manusia di lembaga pemerintahan daerah.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pengertian Administrasi dan Administrasi Publik**

Secara etimologis, administrasi berasal dari bahasa Latin Ad dan Ministrare, yang berarti “membantu, melayani, atau memenuhi”, serta administration yang berarti “pemberian bantuan, pemeliharaan, pengelolaan”.

Administratie dalam bahasa Belanda yang kita kenal sejak awal masuknya pengaruh sistem administrasi public klasik mencakup pengertian stellmatige verkrijging, en verwerking van gegevens (dalam bahasa Indonesia disebut tata usaha atau administrasi dalam arti sempit) dan bestuur en beheer, Bestuur adalah manajemen akan kegiatan organisasi dan Beheer adalah manajemen akan sumber dayanya (finansial, personel, materill, gedung dan sebagainya).

Administration yang berasal dari bahasa Inggris sering kita sebut sebagai administrasi dalam arti luas, yakni proses (rangkaian) kegiatan usaha kerjasama sekelompok orang secara terorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien. Dengan demikian, menurut Syafri 2012: 5 dalam pengertian Administrasi terkandung hal-hal berikut

- a. Kelompok orang (manusia), yakni berkumpulnya dua orang atau lebih dalam suatu perkumpulan(organisasi), organisasi sipil, atau militer, negeri atau swasta, organisasi besar atau kecil.

- b. Kegiatan, yakni berupa sejumlah aktifitas yang harus dikerjakan baik secara individual, namun masih terkait dengan kegiatan orang lain, ataupun bersama-sama mencapai tujuan yang ingin dicapai.
- c. Kerja sama, yakni antar individu dalam kelompok untuk menyelesaikan suatu pekerjaan karena pekerjaan tidak dapat diselesaikan/dituntaskan seorang diri.
- d. Tujuan, yakni sesuatu yang ingin didapatkan/dicapai oleh kelompok orang yang bekerjasama tersebut dan biasanya berupa kebutuhan bersama yang tidak bisa diraih seorang diri.
- e. Efisiensi, yakni perbandingan terbaik antara masukan (input) dan keluaran (output).

Menurut Sondang P.Siagian dalam Inu Kencana Syafii 2006:14 Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dwight Waldo dalam Syafri 2012:10 administrasi sebagai “Cooperative rational action” (usaha kerja sama rasional) yaitu kegiatan kerja sama sekelompok orang dilakukan secara efisien untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Istilah Publik berasal dari bahasa Inggris Public yang berarti umum, masyarakat atau negara. Publik juga dapat berarti sebagai penduduk, masyarakat, warga negara, dan rakyat. Secara sosiologi, masyarakat diartikan sebagai suatu sistem antar hubungan social antara manusia yang hidup terikat norma atau nilai- nilai yang disepakati bersama. Sementara itu Publik adalah kumpulan orang-orang yang menaruh perhatian, minat, atau kepentingan yang sama dan tidak terikat oleh nilai dan norma tertentu.

Kimball Young dalam Syafri 2012:14, yang dimaksud public adalah:

- a. People (orang)
- b. *The general body or totality of member of community, nation, or society* (Keseluruhan anggota suatu komunitas, bangsa ataupun masyarakat.
- c. *A non-contiguous and transitory mass individuals with a common or general interest* (Kumpulan individu dengan kepentingan sama)

Inu Kencana Syafiie 2006:18 publik adalah sejumlah manusia yang memiliki kesamaan berpikir, harapan, sikap, dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai dan norma yang mereka miliki.

Penduduk adalah sejumlah orang yang hanya sekedar penghuni dari suatu wilayah. Contoh penduduk Palestina dibawah pendudukan Israel. Masyarakat adalah sejumlah orang yang bersama-sama menjadi anggota suatu negara, yang harus dibina dan dilayani oleh administrasi public setempat.

Rakyat adalah sejumlah orang yang mempunyai hak untuk memilih dan dipilih dalam masyarakat negara, rakyat ini lah yang menjadi syarat keberadaan negara.

Syafri 2012: 20 mengemukakan Administrasi Publik adalah organisasi dan manajemen manusia dan material(peralatannya) untuk pencapaian tujuan pemerintah/ negara.

Syafri 2012: 21 mengemukakan administrasi publik adalah urusan atau praktek urusan pemerintah karena tujuan pemerintah adalah melaksanakan pekerjaan public secara efisien dan sejauh mungkin untuk sesuai dengan selera/ keinginan rakyat.

Syafri 2012: 20 administrasi publik adalah usaha kerjasama kelompok dalam organisasi negara meliputi cabang eksekutif, yudikatif, legislatif sehingga merupakan bagian dari proses politik yang berhubungan dengan sector swasta dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.

## **2. Kinerja**

Kinerja pegawai dikatakan baik apabila semua indikator yang mempengaruhinya sudah baik pula. Adapun Indikator kinerja pegawai kuantitas, kualitas, keandalan pegawai, dan kehadiran pegawai. Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja. Kualitas adalah ketaatan pegawai sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi. Keandalan pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat (mangkunegara, 2016)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawaiya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berbagai cara dapat ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawaiya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja pegawai melalui penempatan pegawai yang sesuai kompentesinya. Kinerja itu sendiri adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kegiatan dalam satu kurun waktu tertentu. Kualitas pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Dengan demikian, diperlukan pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi, karena keahlian dan kompetensi tersebut dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Penilaian kinerja sangat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kinerja tersebut suatu organisasi dapat melihat sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap prestasi dapat memotivasi pegawai agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja yang tepat dan konsisten (Nawawi, 2011)

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan (Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih, 2016).

Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja pegawai. Kinerja pegawai merefleksikan bagaimana pegawai memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik (hasibuan,2017)

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi/organisasi. Kinerja juga merupakan penampilan individu maupun kelompok kinerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran

serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan.

### **1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.**

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai. Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut : Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

#### **1) Faktor Kemampuan (ability)**

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di



atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja :

- a) Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b) Leadership Factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c) Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d) System Factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) Contextual Situational, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Kasmir (2016), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Pengetahuan
- c) Rancangan kerja.
- d) Kepribadian.
- e) Motivasi kerja.
- f) Kepemimpinan.
- g) Gaya kepemimpinan.
- h) Budaya organisasi
- i) Kepuasan kerja
- j) Lingkungan kerja
- k) Loyalitas
- l) Komitmen
- m) Displin kerja.

Maka dari uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

## **2. Evaluasi Kinerja Pegawai**

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Menurut Hamali (2016:110) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu :

1) Penilai

Penilai adalah karyawan yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai. Hak dan kewajiban penilai untuk menilai kinerja karyawan ternilai umumnya ditentukan oleh peraturan perusahaan, deskripsi kerja, dan undang-undang ketenagakerjaan

2) Mengumpulkan informasi.

Evaluasi kinerja merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja merupakan bagian ilmu penelitian, oleh karena itu proses pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian atau riset.

3) Kinerja

Keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

4) Ternilai

Ternilai Adalah karyawan dinilai oleh penilai. Ternilai adalah seorang karyawan, kelompok karyawan, atau tim kerja.

5) Dokumentasi

Dokumentasi kinerja adalah apa saja yang ditulis pada manajer dan supervisor dalam meneliti bawahannya yang melukiskan, mengevaluasi, dan mengomentari apa yang dilakukan bawahannya dan bagaimana melakukannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya

- 6) Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya.

Standar kinerja adalah ukuran, tolak ukur untuk mengukur baik buruknya kinerja karyawan ternilai. Evaluasi kinerja tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja karyawan.

- 7) Dilakukan secara periodik.

- 8) Waktu pelaksanaan penilaian kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan organisasinya. Penilaian kinerja pada pekerjaan pemasaran, contohnya, dilaksanakan secara rutin dalam waktu pendek (target penjualan, enam bulanan, dan tahunan).

- 9) Pengambilan keputusan manajemen SDM

Hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja karyawan. Informasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara dan bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk memberikan demosi.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa evaluasi kinerja pegawai sangat penting untuk mengetahui seberapa jauh kinerja yang sudah dilakukan pegawai. Dengan mengevaluasi perperiode kinerja setiap pegawai, maka akan diketahui apa kekurangan yang dimiliki pegawai, serta apa saja kelebihan pegawai yang harus dan wajib dipertahankan. Dalam hal ini melalui evaluasi, kantor juga dapat mengetahui mana pegawai yang bekerja secara maksimal dan mana pegawai yang bekerja secara tidak maksimal. Hal ini bias menjadi tolak ukur dan pertimbangan bagi organisasi

### **3. Indikator Kinerja.**

Pengukuran kinerja karyawan menurut Darma (2003:355), mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

#### 1) Kuantitas

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.

#### 2) Kualitas

Penilaian seorang karyawan adalah dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

#### 3) Ketepatan waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Setiawan dan Kartika (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas, merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kesesuaian jam kerja, merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Ketidakhadiran, merupakan Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

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

### **3. Kompetensi**

Hemani dan Rashidi (2016:122) dalam mangkunegara (2016) mendefenisikan kompetensi sebagai kemampuan ataupun perilaku pegawai dalam melaksanakan serta mendukung bidang kerjanya. Lebih lanjut Chan (2006) dalam hasibuan (2017) mengutarakan pendapat bahwa kompetensi pegawai merupakan pencerminan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai tersebut (mangkunegara,2016)

Harris (dalam Rahmadhani, 2018) menjelaskan kompetensi sebagai suatu pengetahuan dasar yang meliputi kemampuan hingga segala syarat yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Definisi kompetensi selanjutnya dapat diartikan sebagai padupadan dari suatu pengetahuan, keterampilan melaksanakan pekerjaan, serta sikap individu (pegawai) yang menunjukkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Oleh karena itu menurut Rahmadhani (2018), kompetensi menjadi faktor dasar yang perlu dimiliki seorang pegawai yang kelak akan menjadikannya mempunyai kelebihan serta menjadikannya berbeda dengan orang lain sehingga seorang pegawai berkompeten menjadi seorang yang penuh percaya diri dengan penguasaan serta pengetahuan yang dimiliki, sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan serta keterampilan dasar dalam bekerja (Rahmadhani, 2018).

Kompetensi juga didefinisikan oleh Spencer dan Spencer (1993) dalam penelitian (Rahmadhani, 2018). yakni karakteristik dasar pegawai yang kaitannya dengan efektivitas kinerja maupun kinerja superior dalam dalam pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya Robbins (2007) dalam (Rahmadhani,2018). berpendapat mengenai kompetensi sebagai kapasitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dimana kompetensi juga menjadi bagian dari karakteristik paling mendasar yang dapat dikaitkan pada proses peningkatan kinerja seorang pegawai sebagai individu maupun sebagai bagian dari tim.

Dari berbagai literatur yang merupakan hasil kajian empirik maupun konseptual, definisi tentang kompetensi secara umum dapat dilihat dari dua perspektif. Perspektif yang pertama menggambarkan kompetensi dari sudut pandang organisasi, yang mana kompetensi digambarkan sebagai pengetahuan, kepakaran dan kemampuan suatu organisasi yang dapat menjadikan organisasi tersebut memiliki keunggulan dibandingkan dengan para pesaingnya. Pengertian kompetensi dalam hal ini terkonsentrasi pada kompetensi suatu organisasi sebagai suatu kesatuan dan menyeluruh. Sedangkan perspektif kedua mengarah pada kompetensi yang dimiliki individu. Dalam konteks ini, kompetensi diartikan sebagai karakteristik-karakteristik yang dapat diidentifikasi dari seseorang yang melakukan pekerjaannya secara efektif. Karakteristik tersebut dapat meliputi motif, sifat, keterampilan, citra diri, peranan sosial dan pengetahuan yang dimiliki (Kartika & Sugiarto, 2016).

Williams dalam penelitian Kartika & Sugiarto (2016) mengemukakan bahwa kompetensi individu menggambarkan apa yang seseorang mampu lakukan dan

termasuk kombinasi motif dan sifat, citra diri seseorang dan peran sosial nya, keterampilan dan pengetahuan.

### **3.1 Indikator Kompetensi**

kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993:34-39), mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu:

#### **1. Kompetensi intelektual**

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Kapasitas intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental

#### **2. Kompetensi emosional.**

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja

#### **3. Kompetensi sosial.**

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja



## **4. DISIPLIN KERJA**

### **4.1 Pengertian disiplin kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2003 :291). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2014).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sedarmayanti, 2011). Disiplin kerja adalah suatu alat

yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai , 2006). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004:610)

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan (Halawa, 2016). Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh

suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekizat, 2002: 356) yaitu:

1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2) *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan.

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim "*command discipline*" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

#### **4.2 Arti penting disiplin kerja**

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha

mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. (Sutrisno,2009:92). Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan- peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu: (hasibuan,2009)

- 1) Terlalu banyak ngobrol dalam kerja.
- 2) Sikap terlalu santai atau masa bodoh
- 3) Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas
- 4) Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres
- 5) Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
- 6) Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman sedikit
- 7) Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyelimuti hal ini karena malu. (terjadi antara karyawan baru dan yang lama).
- 8) Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri

- 9) Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit
- 10) Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan sesama mereka rasa benci dan juga takut.

Menurut Moekijat tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepatasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepatasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang – undang masyarakat. (Moekijat,2002)

#### **4.3 Indikator disiplin kerja pegawai**

Mangkunegara (2013) , indikator disiplin kerja pegawai yaitu :

1. Ketepatan Waktu
2. Ketaatan Terhadap Peraturan
3. Tanggung Jawab Kerja
4. Melaksanakan Tugas Dan Kewajiban

#### **4.4. Bentuk-bentuk disiplin kerja**

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai, 2009:825)

- 1) Disiplin Retributif (*Retributuf Disciline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

- 2) Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan- tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

#### **4.5 Pembinaan disiplin kerja karyawan**

Menurut Hasibuan (2009:194) pada dasarnya banyak faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

##### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang

dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

## 2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dan keteladanan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawan akan ikut baik. Sebagai seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya, untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahan juga dapat melaksanakan disiplin yang baik.

## 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya maka disiplin akan terlaksana. Balas jasa berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan

## 4. Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

## 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Secara efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan, karena karyawan dapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari atasannya langsung. Dengan waskat ini pimpinan akan dapat mengetahui secara langsung kedisiplinan karyawan sehingga pimpinan dapat menilai kondisi

setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan, waskat juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi dan karyawan.

#### 6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi.

#### 7. Sanksi hukum/ *Punishment*

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan- peraturan organisasi sehingga perilaku yang indiscipliner akan berkurang. Berat atau ringan sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Hendaknya sanksi hukum tersebut tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersipat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan baik hubungan keatas maupun kepada bawahannya yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik. Dengan menciptakan human relationship yang serasi akan terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman.

### **4.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan**



Hasibuan (2009:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

## **B. Hubungan antar variabel**

### 1) Hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai

Menurut Spenser dan Spenser dalam Moeheriono (20103) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi kompetensi ini, salah satu makna yang terkandung di dalamnya yaitu hubungan kausal (causally related) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

### 2) Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai

Menurut Siagian (2000) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku secara sukarela dan bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya serta meningkatkan kinerjanya. Disiplin merupakan faktor pengikat kerja yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa tenaga kerja yang telah disepakati dan telah ditentukan oleh lembaga yang berwenang.

### C. Penelitian Terdahulu.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

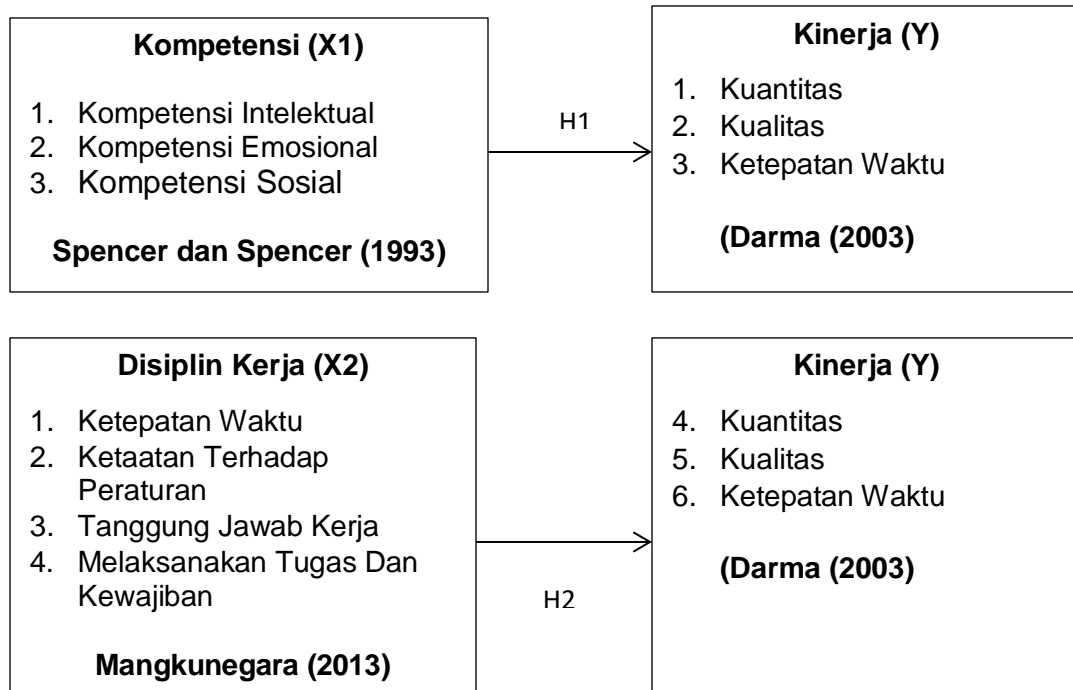
Nama dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Pendekatan Penelitian
Maudyta, M., & Djumiarti, T. (2017).	Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.	Berdasarkan hasil crosstab dan hasil koefisien korelasi rank Kendall Tau menunjukkan ada hubungan positif dengan tingkat keeratan sedang antara kompetensi dengan kinerja pegawai.	Kuantitatif
Prayogi, M. A. dkk. (2019)	Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif
Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016).	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif

Lasmaya, S. M. (2016).	Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan Sistem Informasi SDM , kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif
Pomalingo, R. (2015).	Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H3 dan H4 dimana Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.	Kuantitatif
Turangan, J. K. (2017).	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	Kuantitatif

	Manado.	Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	
Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018).	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata	Kuantitatif
Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2020).	Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.	Kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil	Kuantitatif
Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019).	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Kuantitatif

#### D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

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

**H1** : Kompetensi berhubungan dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke.

**H2** : Disiplin kerja berhubungan dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke.