

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SUNGAI PENUH

IRVAN ZULHAKIM, S.STP¹, Dr. H. ELFISWANDI, SE.,MM.,Ak.,CA²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
e-mail : irvanzulhakim@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
e-mail : elfiswandi@upiyptk.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of independent variables on the dependent variable. The object of this research is the Employees of the Full River City Human Resources and Human Resources Development Agency (BKPSDM). The number of samples in this study were 98 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression. The research results obtained based on the partial test (t test) obtained: (a) There is a positive and significant effect of competence on employee performance. (b) There is a positive and significant influence of organizational culture on employee performance. c) There is a positive and significant influence of work discipline on employee performance. The results of the study simultaneously showed that competence, organizational culture and work discipline had a positive and significant effect on employee performance. And based on the coefficient of determination test (R²) the value is 0.624 or 62.4%, this shows that the percentage of the contribution of the independent variable competency, organizational culture and work discipline to the dependent variable of employee performance is 0.624 or 62.4%. While the remaining 37.6% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Work Discipline and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Objek penelitian ini adalah Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sungai Penuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi (R²) nilainya 0,624 atau 62,4% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 0,624 atau 62,4%. Sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuannya mentransformasikan diri sesuai tuntutan perubahan dan memperkuat budaya yang mendukung tujuan organisasi. Organisasi memasuki era perbaikan secara terus menerus yang kelangsungan hidupnya ditentukan oleh kemampuan organisasi mengembangkan potensi sumber daya manusianya. Semakin disadari bahwa pegawai menjadi sumber daya yang terpenting dalam organisasi, kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Tanpa pegawai yang berkinerja tinggi, organisasi akan gagal mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan sumber daya pegawai baik dari segi kemampuan, keterampilan maupun mentalnya, merupakan bagian yang penting dan strategis dalam menyelenggarakan pembangunan baik pusat maupun daerah.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur pegawai negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi khususnya organisasi Pemerintah. Dengan pengukuran kinerja suatu organisasi dapat memanfaatkan dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusianya, sebagai dasar pendistribusian penghargaan, membantu dalam upaya pertimbangan dan pengambilan keputusan serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya pegawai.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. **Mangkunegara (2017:67)** menilai kinerja karyawan berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja.

Selama ini banyak instansi pemerintahan yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai, oleh karena itu dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian penilaian kinerja berdasarkan kompetensi pegawai. Kompetensi itu sendiri menurut **Spencer (2015:32)**, disebutkan bahwa kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks*. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung budaya organisasi yang kondusif dan didukung oleh disiplin kerja yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok

masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak **Budihardjo (2014:75)**.

Robbins (2012:35) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. **Schein (2013:65)** menyatakan budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut **Siagian (2014:54)** bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. **Rivai (2013:76)** mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sungai Penuh, beberapa persiapan telah dilakukan sebelumnya. Pemilihan lokasi ini didasarkan pertimbangan karena peneliti adalah salah satu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sungai Penuh.

2.2 Variabel Operasional

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel ini sering disebut variabel *stimulus*, *predictor* dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen*. Variabel *independent* yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel *dependen*, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah :

- Kompetensi (X_1)
- Budaya Organisasi (X_2)
- Disiplin Kerja (X_3)

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel *dependen* adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependen* adalah kinerja pegawai (Y)

2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk membuktikan kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sungai Penuh.

Dengan demikian, dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Budaya Organisasi
- X₃ = Disiplin Kerja
- e = Error

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dalam hal ini untuk menguji pengaruh kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji seluruh variabel independen kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja yang diteliti mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja pegawai dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan f-tabel.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square/R²)

Koefisien determinasi berganda (R²) atau *R squared* berarti secara bersama-sama menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. *R squared* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R squared*, semakin lemah pula hubungan kedua atau lebih variabel tersebut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner disebarkan kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh sebanyak 98 buah dan semua kuesioner berhasil dikumpulkan kembali.

Uji Normalitas

Penilaian normalitas dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikan, jika nilai signifikan lebih besar (>) 0,05 maka data dikatakan normal, sebaliknya jika nilai signifikan kecil dari (<) 0,05 maka data dikatakan tidak normal. Selain itu untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, data dikatakan normal apabila nilai *Asymp.sig.(2tailed)* nilainya lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Tabel 4.1 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	98

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,36124671
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,035
Test Statistic		,736
Asymp. Sig. (2-tailed)		,651

Sumber : Lampiran Print out SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,651 > 0,05. artinya data berdistribusi normal dan memenuhi uji asumsi klasik sehingga dapat dilanjutkan ke proses selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Penilaian multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai VIF, jika nilai ini > 5 atau 10 dan nilai tolerance mendekati 1 (satu) maka tidak terjadi multikolinieritas. Namun jika sebaliknya, jika nilai VIF > 5 atau 10 dan nilai tolerance menjauhi 1 (satu) maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	,590	1,694
Budaya Organisasi	,677	1,476
Disiplin Kerja	,846	1,182

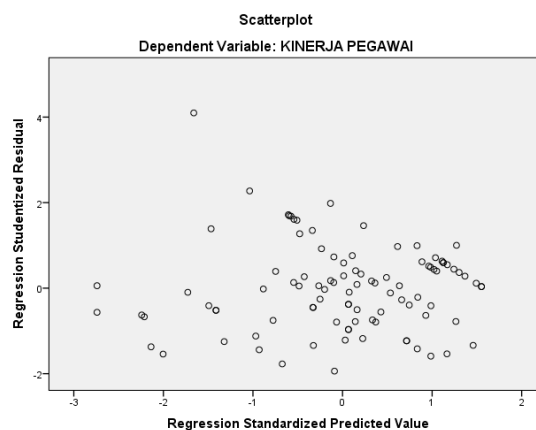
Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dari tabel di atas didapatkan hasil pada variabel kompetensi (X₁) nilai tolerance 0,590 mendekati 1 (satu) dan nilai VIF 1,694 lebih kecil dari 5 atau 10 maka dinyatakan data tidak terjadi multikolinieritas. Variabel budaya organisasi (X₂) nilai tolerance 0,677 mendekati 1 (satu) dan nilai VIF 1,476 lebih kecil dari 5 atau 10 maka dinyatakan data tidak terjadi multikolinieritas. Variabel disiplin kerja (X₃) nilai tolerance 0,846 mendekati 1 (satu) dan nilai VIF 1,182 lebih kecil dari 5 atau 10 maka dinyatakan data tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Penilaian Heteroskedastisitas dapat diperhatikan pada tabel *coefficients* dengan memperhatikan nilai signifikan yang dihasilkan. Jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikannya < dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sebab tidak ada pola yang jelas serta titik–titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linier berganda, dimana variabel bebasnya adalah kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2), disiplin kerja (X_3) serta variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). berikut hasil uji regresi yang dilakukan. Berikut ini hasil pengolahan data didapatkan hasilnya terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	9,060	2,821	3,212	,002
Kompetensi	,162	,055	2,937	,004
Budaya Organisasi	,428	,055	7,815	,000
Disiplin Kerja	,130	,055	2,362	,020

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,162, nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,428, nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,130. Berdasarkan angka tersebut maka dapat disusun persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,060 + 0,162 X_1 + 0,428 X_2 + 0,130 X_3 + e$$

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen (kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan tabel 4.3 diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel di atas terlihat t-hitung 2,937 dan t-tabel 1,660, dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,937 > 1,660$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,0004 < 0,05$).

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima.

b. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel di atas terlihat t-hitung 7,815 dan t-tabel 1,660, dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($7,815 > 1,660$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel di atas terlihat t-hitung 2,362 dan t-tabel 1,660, dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,362 > 1,660$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,0020 < 0,05$).

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima.

Uji Simultan (Uji-F)

Untuk mendapatkan bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh nyata antara variabel yang terdiri dari kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan F-test. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4 Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1913,086	3	637,695	54,698	,000 ^b
Residual	1095,904	94	11,659		
Total	3008,990	97			

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F-hitung

lebih besar dari F-tabel ($54,698 > 2,70$), dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama dari kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	DurbinWatson
1	,797 ^a	,636	,624	3,414	,797 ^a

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dari tabel di atas diperoleh angka adjusted R square sebesar 0,624 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 0,624 atau 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

3. PEMBAHASAN

a) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang diperoleh terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai maka diperoleh nilai koefisien yaitu 0,162 yang berarti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan nilai pvalue = $0,002 < 0,05$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sriwidodo dan Haryanto, 2011) yang menunjukkan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Dengan demikian terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat diberikan rekomendasi, bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika seorang pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi dalam hal :

1. *Knowledge*
2. *Skill*
3. Kualitas individu
4. Sikap dan nilai yang dimiliki

b) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang diperoleh terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai maka diperoleh nilai koefisien yaitu 0,428 yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan nilai pvalue = $0,000 < 0,05$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sri Rahayuningsih, 2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Dengan demikian terbukti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat diberikan rekomendasi, bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika budaya organisasi yang diterapkan oleh instansi memperhatikan hal seperti:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian hal yang rinci
3. Orientasi pada hasil
4. Orientasi individu
5. Orientasi pada tim
6. Keangresifan

c) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil yang diperoleh terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai maka diperoleh nilai koefisien yaitu 0,130 yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan nilai $p\text{-value} = 0,020 < 0,05$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hernowo dan M. Farid, 2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat diberikan rekomendasi, bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika disiplin kerja pegawai meningkat dengan memperhatikan hal-hal seperti :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Sungai Penuh.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menyelesaikan jurnal ini dan LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal di OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN). Sertasemua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR RUJUKAN

- Amstrong, Michael. 2011. *Performance Management and Development*, the edition, New York, McGraww Hill, Inc.
- Achmad S. Ruky. 2015, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka utama.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiharjo Andreas. 2014. *Peranan budaya perusahaan : Suatu pendekatan Sistematis dalam mengelola perusahaan* . Prasetya Mulya Management Jurnal Vol. VIII No.14
- Bambang Juanda. 2011. *Medologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*, Penerbit IPB Press
- Dharma, A. 2014. *Managemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Press
- Gibson, James L. 2013. *Organizations (Behavior, Structure, Processes*. Twelfth Edition, McGrow Hill.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T.H. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- <http://kmpk.ugm.ac.id>
- Hasibuan, S. Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakartal : Bumi Aksara
- Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*
- Hoiriya. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Bangka*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No.1 Ferbruari 2018
- I Wayan Tresna Ariana & I Gede Riana. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar*. Jurnal.
- J. Supranto dan Nandan Limakrisna. 2012. *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lako, Andreas. 2015. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Mardi Astutik. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. Jurnal
- Mathis, Robert L and Jackson, John H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, terjemahan, Salemba Empat
- Mc Cormic, D.W, 2010, *Spirituality and Management*, Journal Of Managerial Psychology, Vol.9, pp.5-8
- Masngudi, Prof. DR. H. 2012. *Metologi Penelitian untuk Ekonomi & Bisinis*, Penerbit Trianandra University Press Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia

- Pandi Afandi & Bambang Supeno. 2016. *The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher's Performance As Well As Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam Schools on Padang City*. International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 5; 2016 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119.
- PP no 53 tahun 1980 (1980)
- Rachmawati, Eka Nursani. 2010. Budaya Organisasi : Akankah meningkatkan Kinerja karyawan. *Jurnal Kiat* Vo. IV No. 11
- Ravianto. 2015. *Production of Management*, LSIUP. Jakarta
- Ruky, Achmad S. 2015. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi Jilid I dan II*, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta
- Rivai, Veithzal. dan Sagala, Ella J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi ke 2 Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ria Prasetya Safitri. 2018. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of management review* ISSN-P : 2580-4138/ISSN-E2579-812X Volume 2 Number 2 Page (198-202)
- Sakaran, Umar. 2016. *Research Method for Business. Salemba Empat. Jakarta*.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Adminisirasi, Bandung : Alfabeta.
- Sudjana. 2012. Metoda Statistika, Bandung : Tarsito
- Spencer. 2015. *Competene at work*, Jhon wiley, New York.
- Sutrisno, H. Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Thoha, Miftah, 2012. *Perilaku Organisasi - konsep dasar dan aplikasinya*. Penerbit Rajawali. Jakarta.
- Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto 2010. Meneliti Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan.
- Zamkosti. 2012. Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat. *Jurnal*.
- Zainun, Buchari. 2007. *Manajemen dan Motivasi*, Edisi Revisi. Balai Aksara. Jakarta.
- Zulhanif. 2014. Analisis Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperindag Dan UMKM Kabupaten Solo