

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN - INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Sikripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S-1) dari mahasiswa :

Nama : Murni Kasih Harefa
NPM : 19520267
Program Studi : Manajemen
Judul Sikripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
NAMOHALU ESIWA KABUPATEN NIAS UTARA

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Sikripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh ujian sikripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S-1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Dr. Ferry Panjaitan, SE., M.Si.



Dr. E. Hamudungun Sullagen, SE., M.Si.

Pembimbing Pendamping



Martin Walter Furba, SE., M.Si.

Ketua Program Studi



Rominda M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat luas. Tujuan sebuah organisasi dapat diperoleh dan dicapai apabila ada SDM (sumber daya manusia) di dalamnya, karena SDM merupakan aspek yang menempati posisi penting dalam usaha untuk memberikan prestasi kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Salah satu instansi pemerintahan yang juga dituntut untuk menampilkan prestasi kerja yang baik ialah Kantor Kecamatan Namohalu Esiwa, yang memiliki tugas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, mengkoordinasi program kerja dalam upaya memberdayakan masyarakat desa, mengkoordinasikan pelaksanaan penertiban dan kenyamanan masyarakat, dan pelaksanaan tugas lainnya yang diperintahkan oleh bupati. Kantor Camat Namohalu Esiwa adalah salah satu kecamatan di Kabupaten Nias Utara, Sumatera Utara, Indonesia. Terdiri dari 11 Desa binaan wilayah Kecamatan Namohalu Esiwa. Pemerintah Kecamatan merupakan perangkat daerah dan perpanjangan tangan pemerintah kabupaten. Kecamatan merupakan instansi yang langsung melayani dan melaksanakan sebagian wewenang Bupati untuk menangani urusan otonomi daerah. Pemerintah kecamatan dituntut untuk kreatif, inovatif, dan aspiratif khususnya pada pelayanan umum. Di Kantor Camat Namohalu Esiwa, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan itu para Pegawai Kantor Camat Namohalu Esiwa dituntut untuk meningkatkan prestasi, disiplin dan kompetensi mereka dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Karena prestasi, disiplin dan kompetensi Pegawai Kantor Camat merupakan segala kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar sesuai dengan hak-hak dasar setiap masyarakat atas suatu barang, jasa dan pelayanan.

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan dan mengevaluasi undang-undang dan hukum pada suatu daerah atau

wilayah tertentu. Maka untuk mencapai pemerintahan yang baik (good governance) diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Menurut Mangkunegara (2013:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut ini merupakan data penilaian kinerja pegawai di Kantor Camat Namohalu Esiwa pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1

Laporan Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Namohalu Esiwa Tahun 2021-2022

Tahun 2021-2022 Unsur Penilaian Prestasi Kerja	Tahun 2021 (%)	Tahun 2022 (%)	Perbandingan	keterangan
Orientasi Pelayanan	84,20	84,24	Naik	Tingkat kinerja: Sangat baik = 91-100 Baik = 81-90 Cukup= 71-80
Inisiatif Kerja	85,98	84,56	Turun	
Komitmen	85,67	84,39	Turun	
Disiplin	85,53	82,39	Turun	
Kerjasama	85,37	84,67	Turun	
Rata-rata	85,15	84,05	Turun	
SKP	91,77	83,24	Turun	

Sumber :
Kantor Camat Namohalu Esiwa (2023)
Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa

satu-satunya unsur penilaian kinerja yang mengalami kenaikan pada tahun 2022 adalah orientasi pelayanan, yang berarti bahwa tingkat pelayanan terhadap publik semakin baik tetapi nilai unsur kinerja lainnya terutama unsur disiplin pada tahun 2022 justru mengalami penurunan di banding 2021. Di samping itu, rata-rata nilai kinerja juga jauh lebih rendah di banding SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang ditetapkan. Di mana dapat di lihat tabel 1.2 berdasarkan PP 46 nilai prestasi kerja PNS. Pencapaian SKP dinyatakan dengan angka dan keterangan sebagai berikut :

Tabel 1.2

Berdasarkan PP 46 Nilai Prestasi Kerja PNS dinyatakan dengan

No.	Skor	Kategori
------------	-------------	-----------------

1.	91-ke atas	Sangat baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	50-ke bawah	Buruk

Sumber : diolah oleh PP No. 46 2011

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa prestasi kerja yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan prestasi yang tinggi pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan prestasi yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Agung Setiawan (2013), menyebutkan bahwa disiplin yaitu ketaatan yang sungguh-sungguh dengan kesadaran untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya di dalam lingkungan tertentu. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan sikap yang mencerminkan kesediaannya bersikap taat terhadap seluruh aturan dan norma yang sudah diterapkan dalam organisasi serta melaksanakan seluruh tanggung jawab dengan baik tanpa merasa terbebani atau tertekan. Disiplin yang baik akan tercermin pada suasana tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai, dan meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

Disiplin dalam lingkungan kerja sangat penting dan memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja di kantor camat maupun di tempat kerja pada umumnya. Ada beberapa alasan mengapa disiplin penting dan dampaknya terhadap prestasi kerja yaitu disiplin membantu menjaga tingkat efisiensi dalam lingkungan kerja ketika semua anggota tim atau pegawai mematuhi jadwal kerja tugas-tugas dapat diselesaikan tepat waktu hal ini menghindari penundaan yang dapat mengganggu alur pekerjaan dan kinerja kerja, peningkatan kualitas kerja menjaga ketertiban, meningkatkan fokus dan produktivitas, meningkatkan kepuasan pegawai, pegawai cenderung merasa lebih puas dalam lingkungan kerja yang teratur, disiplin membantu

menciptakan lingkungan yang adil dan dapat diandalkan, di mana harapan dan aturan diterapkan dengan konsisten ini dapat berdampak positif pada motivasi dan kesejahteraan pegawai. Berikut adalah data disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Namohalu Esiwa yang diperoleh dari lapangan kerja dari Januari 2022 sampai Desember 2022.

Tabel 1.3
Absensi Pegawai
Kantor Camat Namohalu Esiwa
(Januari – Desember 2022)

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan ketidakhadiran			Jumlah
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
1	Januari	30	-	9	2	11
2	Februari	30	-	8	2	10
3	Maret	30	3	5	-	8
4	April	30	3	8	-	11
5	Mei	30	2	7	-	9
6	Juni	30	6	5	1	12
7	Juli	30	6	9	1	16
8	Agustus	30	5	8	1	14
9	September	30	1	7	1	9
10	Oktober	30	4	9	2	15
11	November	30	3	4	3	10
12	Desember	30	5	8	-	13

Sumber : Kantor Camat Namohalu Esiwa (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 yang diperoleh dari Kantor Camat Namohalu Esiwa pada bulan Januari - Desember 2022 dapat dilihat tingkat ketidakhadiran pegawai. Pada bulan Januari terdapat ketidakhadiran pegawai sebanyak 11 pegawai, pada bulan Februari terdapat ketidakhadiran sebanyak 10 pegawai, pada bulan Maret terdapat ketidakhadiran sebanyak 8 pegawai. Bulan April sebesar 11 jumlah pegawai yang tidak hadir, bulan Mei 9 jumlah pegawai yang tidak hadir, bulan Juni 12 jumlah pegawai yang tidak hadir, bulan Juli sebesar 16 jumlah pegawai yang tidak hadir, bulan Agustus sebesar 14 jumlah yang tidak hadir. Pada bulan

September terdapat 9 pegawai yang tidak hadir, bulan Oktober terdapat 15, bulan November terdapat 10 pegawai yang tidak hadir dan terakhir di bulan Desember terdapat 13 pegawai yang tidak hadir.

Tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan Maret sementara tingkat kehadiran yang tertinggi adalah bulan Juni dan Oktober tingkat kehadiran yang rendah diakibatkan oleh tingginya pegawai yang tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan seperti sakit di mana sakit yang paling banyak dalam satu bulan itu adalah bulan Juni 6 orang sementara izin yang paling banyak dalam satu bulan itu adalah bulan Januari 9 orang dan tanpa keterangan yang paling banyak dalam satu bulan adalah November 3 orang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa rendah tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Camat Namohalu Esiwa, dan hal ini tentunya akan berdampak pada prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai akan menurun dan berdampak buruk pada tingkat kemajuan organisasi di Kantor Camat Namohalu Esiwa. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazir (2016) bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Dalam mencapai prestasi kerja yang baik dalam organisasi dan lembaga tertentu, kompetensi menjadi hal penting yang perlu dibahas. Menurut Wibowo (2014 : 271) 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. Bekerja dengan dilandasi kompetensi yang dimiliki tentunya akan mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sebagaimana kompetensi ini akan diperoleh saat pegawai mengikuti pendidikan sebelum bekerja maupun saat sedang bekerja, maka dalam hal ini kompetensi yang dimiliki setiap pegawai yang dilihat dari latar belakang pendidikan sangat penting dalam tercapainya prestasi kerja yang baik.

Latar belakang pendidikan yang merupakan salah satu faktor mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini dikarenakan karena latar belakang yang baik akan membentuk pekerja yang profesional dan pekerja keras. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula wawasan, serta ilmu dan pengetahuannya. Kantor Camat Namohalu Esiwa memiliki pegawai yang berlatar belakang pendidikan yang kurang tepat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai, sebagaimana para pegawai masih belum mampu untuk mengembangkan segala kompetensi yang dimiliki, seperti terlihat kurangnya pengetahuan

pegawai dalam bekerja dengan baik dan efektif, untuk lebih jelasnya data tingkat pendidikan terakhir pegawai pada kantor Camat Namohalu Esiwa adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4 Latar Belakang Pendidikan Pegawai di Kantor Camat Namohalu Esiwa

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
1	SLTA/Sederajat	17	56,7
2	Diploma III	5	16,7
3	Strata 1 (S1)	8	26,6
	Jumlah	30	100

Sumber : Kantor Camat Namohalu Esiwa (2023)

Dari tabel 1.4 menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Camat Namohalu Esiwa lebih didominasi yang memiliki latar belakang pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 17 orang (56,7%), sedangkan yang latar belakang Diploma III sebanyak 5 orang (16,7%), disamping itu jumlah responden yang memiliki latar belakang Strata 1 sebanyak 8 orang (26,6%). Jika dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai pada kantor Camat Namohalu Esiwa, maka dapat dikatakan belum memadai karena melihat situasi dan kondisi sosial, ekonomi serta persoalan yang terjadi pada masyarakat saat ini sangat kompleks, sehingga sangat diperlukan upaya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada mereka agar dapat bekerja lebih optimal didalam menjalankan roda pemerintahan.

Selain dilihat dari latar belakang pendidikan dapat juga dilihat dari kemampuan pelayanan terhadap masyarakat dimana selama ini masih ditemukan kekurangan yang belum diingikan oleh masyarakat. Hal tersebut diketahui dari kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawai serta keterbatasan dalam mendapatkan informasi. Sebagai contohnya, ialah keterampilan pelayanan masyarakat yang terbatas. Hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, seperti ketidakmampuan mendengarkan dengan baik, memberikan informasi yang akurat, atau menangani keluhan dengan baik. Hasil observasi penelitian juga telah menemukan beberapa kendala yang terjadi di Kantor Camat dan membuat pelayanan terhadap masyarakat menjadi kurang optimal dan masih perlu adanya perbaikan dalam proses pelayanan kepada masyarakat, diantaranya ialah pelayanan yang kurang memuaskan, pemberian pelayanan yang berbeda-beda, dan sistem administrasi yang kurang teratur. Kompetensi memiliki pengaruh pada prestasi kerja pegawai dalam menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan setiap individu yang memungkinkan mereka melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas

profesional dalam pekerjaan. Dengan memiliki kompetensi kerja yang mumpuni maka dapat mengimplementasikan keterampilan serta pengetahuan sehingga mudah tercapainya prestasi kerja yang baik. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazir (2016) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan pernyataan di atas maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT NAMOHALU ESIWA”** dikarenakan minimnya tingkat kesadaran pegawai Kantor Camat Namohalu Esiwa dalam melaksanakan disiplin dan meningkatkan kompetensi kerja yang berdampak pada prestasi kerja para pegawai sehingga berpengaruh pada tingkat pelayanan masyarakat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka Peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Namohalu Esiwa ?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Namohalu Esiwa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Namohalu Esiwa
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Namohalu Esiwa

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Namohalu Esiwa Kabupaten Nias Utara diharapkan memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan Kantor Kantor Camat Namohalu Esiwa dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Manfaat Secara Teoritis

a) Bagi Peneliti

Untuk menerapkan teori-teori yang pernah diperoleh disaat perkuliahan pada kondisi yang ada di lingkungan kejadian untuk menambah serta memperluas pandangan terutama menyangkut manajemen sumberdaya manusia.

b) Bagi Perguruan Tinggi

Menambah literatur kepustakaan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin, kompetensi dan prestrasi kerja pegawai.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan informasi untuk melakukan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Liyas dkk (2017:21) bahwa disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalau datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya. Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku diperusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Parhusip dkk (2014:2)), menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, taat, patuh terhadap aturan aturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dwiputri (2017:469) dikutip dari Duha (2022) bahwa “disiplin kerja adalah bila mana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut indah puji hartatik (2014:183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi, karena disiplin kerja pada umumnya merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

2.1.1.1 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Taufiqurrahman dkk (2014:4), beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam sebuah organisasi, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Teladan Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan disiplin pegawai akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta perlakuan sama seperti dengan yang lainnya.

5. Waskat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan kinerja bawahannya.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja pegawai dengan sanksi hukum yang semakin berat pegawai akan semakin takut melanggar peraturan organisasi.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai sesuai dengan hukuman yang telah ditetapkan

8. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang harmonis di antara sesama kerja ikut menciptakan disiplin yang baik pada suatu organisasi

2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai suatu instansi pemerintah. Agustini (2019:104) beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja diperusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

4. Kesadaran bekerja

Sikap seseorang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Definisi Kompetensi

Menurut Wibowo (2014 : 271) 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. Menurut Aprinto dan Jacob (2013:186) kompetensi adalah “karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul ke dalam pekerjaannya. Motif, konsep diri dan nilai-nilai individu membentuk sikap individu tersebut. Selanjutnya menurut Wibowo dalam Arbawa, dkk (2016:4) “kompetensi adalah karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi. Kompetensi merupakan kapasitas pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan standar pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja (F. Panjitan, 2021).

Dari pengertian di atas, disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan serta tugas dengan kinerja unggul dalam situasi tertentu.

2.1.2.2 Karakteristik kompetensi

Kompetensi individu merupakan sikap atau perilaku serta kemampuan individu yang relatif bersifat stabil saat menghadapi kondisi di tempat kerja. Hal ini terbentuk dari sinergi sifat, konsep diri, motivasi internal, serta kemampuan pengetahuan kontekstual. Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016:273) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

1. Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

3. Konsep Diri

Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.1.2.3 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi pegawai suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky (2022) yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik atau pembawaan individu berupa sifat atau reaksi yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu keadaan atau informasi.

2. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah pandangan atau citra diri yang dimiliki oleh seseorang.

3. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang diketahui seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam mengerjakan serangkaian tugas secara lebih mudah dan tepat.

5. Motivasi kerja (*motives*)

Motivasi adalah keinginan atau dorongan yang timbul bagi setiap pegawai dalam bekerja dan menjalankan tugasnya. Motivasi yang baik membuat pegawai senang dan bersemangat dalam bekerja

2.1.3 Prestasi Kerja

2.1.3.1 Definisi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2015:151) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang daritingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Hariandja (2016 : 194) prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin dapat mengetahui tingkat kemampuan dan potensi yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi Poni Yanita (2022). Selanjutnya Menurut Hasibuan (2015: 87) mengatakan dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak

lanjutnya, hal memungkinkan pegawai dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan.

Dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka diperlukan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, serta mendukung para pegawai agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan. Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan hal yang penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Untuk memastikan prestasi kerja dapat diraih oleh para pegawai, terdapat beberapa faktor yang dapat diperhatikan untuk memicunya. Menurut Sutrisno (2016:152) ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas ataupun kualitas yang telah dihasilkan oleh seseorang dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Kompetensi

Tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai yang mampu mengembangkan kemajuan dalam suatu instansi.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan atau tindakan tanpa harus di beri tahu terlebih dahulu dalam situasi tertentu

4. Kecakapan mental

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

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta respon positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

6. Disiplin kerja

Tingkat ketepatan waktu serta tingkat kehadiran. Kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan ditentukan dari masing-masing perusahaan atau instansi.

2.1.3.3 Indikator Prestasi Kerja

Sutrisno (2016:152), menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan kunci bagi organisasi, yaitu :

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas ataupun kualitas yang telah dihasilkan oleh seseorang dan sejauh mana melakukan pengawasan.

2. Pengetahuan

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

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan atau tindakan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul tanpa harus di beri tahu terlebih dahulu dalam situasi tertentu.

4. Disiplin waktu

Menaati aturan jam kerja (tepat waktu).

5. Kerja sama

Menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja.

6. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam teori skripsi ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Poni Yanita, dkk (2022)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja	1. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Artinya Ho ditolak dan Ha

		<p>Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci</p>	<p>diterima, dimana besarnya pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai sebesar 80%. Hipotesis secara parsial (H1) dapat diterima.</p> <p>2. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Ho ditolak dan Ha diterima, dimana tidak besarnya pengaruh positif Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 6%. Hipotesis secara parsial (H2) tidak dapat diterima.</p> <p>3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Ho ditolak dan Ha diterima, dimana tidak pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar -3%. Hipotesis secara parsial (H3) tidak dapat diterima.</p>
2.	<p>Pebi Julianto (2019)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah Terdapat pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci yang dihitung dengan korelasi sebesar 0,33, hal ini menunjukkan hubungan cukup kuat perhitungan tingkat kesalahan 0,05 / 5%, didapat t tabel 2,021 dan t hitung 2,4470 dalam hal ini t hitung besar dari t tabel yang berarti pengaruh disiplin Kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci adalah signifikan.</p>

			Besarnya pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci adalah sebesar 10,89%, sisanya 89,11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3.	Ceswirdani, dkk (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji	<p>1. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji dengan nilai signifikansi $0.028 < \alpha 0.05$ dan thitung $2.274 > t_{tabel} 1.677$ sehingga keputusannya H_a diterima dan H_o ditolak. Dari hasil regresi diketahui variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji sebesar 31.4% dengan asumsi variabel lain yang diteliti konstan.</p> <p>2. Variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji dengan nilai signifikansi $0.001 < \alpha 0.05$ dan hasil thitung $3.627 > t_{tabel} 1.677$ sehingga keputusannya H_a diterima dan H_o ditolak.</p> <p>3. Disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.</p>
4.	Nazir Harudi, dkk (2016)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng

		Pegawai Bagian Umum sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng	2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng 4. Motivasi, disiplin dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
--	--	-------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Diolah : oleh Penulis (2023)

2.3 Kerangka Berpikir

Kriteria utama agar suatu kerangka berpikir dapat meyakinkan sesama ilmuwan dengan alur pemikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berpikir dan memberikan kesimpulan yang berupa hipotesis. Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan dalam penelitian ini, yaitu Disiplin kerja (X_1), Kompetensi (X_2) yang merupakan variabel bebas (independen variabel), sedangkan untuk Prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan dalam seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja tanpa adanya disiplin kerja dalam suatu organisasi maka prestasi kerja tidak akan tercapai dengan baik melalui hasil kerja para pegawai sebagaimana hasil penelitian Poni Yanita, dkk (2022) yang

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh besar terhadap prestasi kerja pegawai. Pentingnya disiplin dalam lingkungan kerja pegawai adalah salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, membentuk karakter pribadi seseorang dalam bekerja secara sistem dan mematuhi peraturan yang berlaku supaya pekerjaan lebih efektif dan efisien jika diterapkan dan dilaksanakan. Disiplin juga berdampak pada tingkat pelayanan masyarakat, administrasi dan kepemimpinan dalam organisasi. Semakin baik tingkat disiplin para pegawai dalam bekerja maka dapat meningkatkan kualitas dan prestasi kerja yang baik setiap pegawai.

2.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang positif. Nurjannah (2016) mengatakan bahwa seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nazir Harudi, dkk (2016), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang diladasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi memiliki pengaruh pada prestasi kerja pegawai dalam menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan setiap individu yang memungkinkan mereka melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Dengan memiliki kompetensi kerja yang mumpuni maka dapat mengimplementasikan keterampilan serta pengetahuan sehingga mudah tercapainya prestasi yang baik.

2.3.3 Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja yang baik diperoleh dengan adanya disiplin dan kompetensi kerja yang maksimal. Disiplin yang tinggi mendorong pegawai akan melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin. Kompetensi ialah salah satu faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nazir Harudi, dkk (2016) menunjukkan bahwa disiplin dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut ini :



H₂

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Diolah : oleh penulis (2023)

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban awal untuk rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah disajikan sebagai kalimat pertanyaan. (sugiyono,2016). Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka berpikir di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. H1 : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Namohalu Esiwa.
2. H2 : Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Namohalu Esiwa

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16-17) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Namohalu Esiwa kabupaten Nias Utara dan waktu pelaksanaan dimulai pada bulan Juni 2023 sampai selesai.

3.3. Populasi

Sugiyono (2019: 126) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Camat Namohalu Esiwa yaitu sebanyak 30 orang.

3.4. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling (teknik pengambilan data) dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan non probability sampling. Berdasarkan teknik pengambilan data sampel di atas dengan menggunakan teknik sampling jenuh dari populasi sebanyak 30 orang, maka sebagian sampel adalah sebanyak 30 orang.

3.5. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.6. Jenis Data Penelitian

3.6.1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:137) data primer merupakan sumber data yang memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Pada penelitian ini data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada beberapa responden menggunakan *google form* dan menyebarkan kuesioner secara *online*.

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumen atau lewat orang lain (Sugiyono, 2019:137). Data sekunder dalam penelitian ini adalah skripsi, jurnal dan buku yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Observasi

Observasi yaitu dengan cara meninjau langsung ke Kantor Camat Namohalu Esiwa. Untuk memperoleh data yang sebenarnya.

2. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan komunikasi atau (tanya jawab) langsung dengan pimpinan, serta bagian umum yang dapat memberikan informasi untuk memperoleh masukan yang berhubungan dengan bidang sebagai bahan penelitian skripsi.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang biasa diharapkan dari responden. peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang disiplin, kompetensi serta prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Namohalu Esiwa.

3.8. Skala Pengukuran

Skala Pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2019: 146) Skala likert merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.2 Skala Pengukuran

Pernyataan	Skala
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.9. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 2.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Disiplin kerja (X ₁)	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku diperusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi Agustini (2019:89)	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja Tanggung jawab	Skala <i>Likert</i>

2	Kompetensi (X_2)	Kemampuan seseorang yang memungkinkannya untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan kinerja yang unggul dalam situasi tertentu Wibowo (2014 : 271).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakter pribadi 2. Konsep diri 3. Pengetahuan 4. Keterampilan 5. Motivasi kerja 	Skala <i>Likert</i>
3	Prestasi kerja (Y)	Hasil dan nilai baik yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kurun waktu tertentu Mangkunegara (2015:13).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan 3. Inisiatif 4. Disiplin 5. Kerja sama 6. Sikap 	Skala <i>Likert</i>

Sumber: Diolah Penulis (2023)

3.10. Uji Instrument

3.10.1. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dapat dikatakan valid apabila skala dapat digunakan untuk mengukur segala sesuatu yang dapat di ukur. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner, dan hasil dari kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan atau pertanyaan dengan skor total variabel. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria berikut ini:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur antar jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat berikut ini:

- a) Jika nilai $\alpha >$ atau $= r_{tabel}$ maka instrument penelitian dikatakan reliabel.
- b) Jika nilai $\alpha < r_{tabel}$ maka instrument penelitian dikatakan tidak reliabel.
- c) Nilai koefisien reabilitas yang baik adalah di atas 0,6 (cukup baik).

3.11. Uji Asumsi Klasik

3.11.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah di kumpulkan berdistribusi normal. Jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, data interval dan data rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu melalui normal P-P Plots, ketentuan bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal. Model regresi yang baik yaitu berdistribusi normal dengan nilai $\text{sig} > 0,05$.

3.11.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Scatter Plot. Uji heteroskedastisitas dalam model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada

tidaknya pola tertentu pada grafik Scatter Plot antara SRESID dan ZPRED. Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas diantaranya:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.11.3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:71) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Dasar pengambilan uji multikolinieritas diantaranya Berdasarkan Nilai Tolerance:

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Berdasarkan Nilal VIF (Variance Inflation Factor):

1. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilal VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi

3.12. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (prediction). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara disiplin (X1) dan kompetensi (X2) terhadap prestasi kerja (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b₁ b₂ = Koefisien regresi

- X1 = Disiplin
X2 = Kompetensi
 ε = Tingkat kesalahan (*Error*)

3.13 Uji Hipotesis

3.13.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh disiplin kerja dan kompetensi sebagai variabel bebas terhadap prestasi kerja kembali sebagai variabel terikatnya.

a. Pengaruh disiplin (X1)

$H_0: b_1 = 0$ artinya, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

$H_1: b_1 > 0$ artinya, ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

b. Pengaruh kompetensi (X2)

$H_0: b_2 = 0$ artinya, kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

$H_1: b_2 > 0$ artinya, ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan kriteria prestasi kerja kembali adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya, ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y

3.13.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan cara seberapa besar keragaman variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika R^2

semakin mendekati satu maka variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh besar. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nol maka variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh kecil. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 23.