

Laporan Hasil Penelitian

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN TAPANULI UTARA

Oleh :
**Dr. BONGGUK HALOHO
SUDARSONO TONNY KURTIS MANALU**



**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
MEDAN
SEMESTER GANJIL 2020/2021**

PENGESAHAN HASIL PENELITIAN

Judul Penelitian : Pengaruh kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas kesehatan kabupaten Tapanuli Utara

Jenis Penelitian : Terapan

Ketua Peneliti :

- a. Nama Lengkap : Dr. Bongguk Haloho
- b. NIDN : 8846233420
- c. Jabatan Fungsional : Tenaga Pengajar
- d. Jabatan Struktural : -
- e. Golongan/Pangkat : -
- f. Program Studi : Magister Manajemen

Anggota Peneliti :

- a. Nama Lengkap : SUDARSONO TONNY KURTIS MANALU
- b. NPM : 1810102086

Lama Penelitian : 4 Bulan (Agustust s/d November 2020)

Lokasi Penelitian : Kabupaten Tapanuli Utara

Biaya Penelitian : Rp. 8.000.000,- (Delapan Juta Rupiah)

Sumber Biaya Penelitian : LPPM Universitas HKBP Nommensen

Medan, Desember 2020
Ketua Peneliti,



Dr. Bongguk Haloho



Disetujui
Direktur Program Pascasarjana

Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA

ABSTRAK

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi ASN, lingkungan kerja dan, disiplin ASN terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara secara parsial dan juga secara simultan atau serempak.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di dinas Pertanian kabupaten tapanuli utara yang berjumlah 45 orang dimana seluruh populasi tersebut dijadikan menjadi sampel dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas, data diolah dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi ASN, lingkungan kerja dan, disiplin ASN berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi ASN dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara, sementara disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara.

Kata kunci : *Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin, Kinerja, Pertanian*

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Tinjauan Pustaka	11
2.1.1. Teori tentang Kompetensi	11
2.1.1.1. Pengertian Kompetensi	11
2.1.1.2. Karakteristik Kompetensi.....	12
2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi .	13
2.1.1.4. Dimensi Kompetensi.....	15
2.1.2. Teori tentang lingkungan kerja	16
2.1.2.1. Pengertian lingkungan kerja.....	16
2.1.3. Teori tentang disiplin	18
2.1.3.1. Pengertian disiplin.....	18
2.1.3.2. Tipe-tipe disiplin	20
2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin.....	21
2.1.3.4. Indikator disiplin kerja	23
2.1.3.5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.....	24
2.1.4. Teori tentang kinerja	25

2.1.4.1. Pengertian kinerja.....	25
2.1.4.2. Metode Penilaian dan evaluasi kinerja.....	26
2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	31
2.2. Kerangka Berpikir	33
2.3. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Jenis dan sifat penelitian	36
3.2. Variabel dan Defenisi Operasional	37
3.3. Sumber data dan Objek Penelitian	39
3.4. Populasi, Sampe, dan teknik pengambilan sampel	39
3.5. Metode Pengumpulan Data	40
3.6. Teknik analisis Data.....	41
3.7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	44
3.8. Uji Asumsi Klasik	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1. Hasil Penelitian	55
4.1.1. Profil Dinas Pertanian Kab Tapanuli Utara	55
4.1.2. Penjelasan Atas Variabel Penelitian.....	62
4.1.2.1. Penjelasan Respdnen Atas Variabel kompetensi	62
4.1.2.2. Penjelasan Respdnen Atas Variabel lingkungan Kerja	63
4.1.2.3. Penjelasan Respdnen Atas Variabel disiplin.....	64
4.1.2.3. Penjelasan Respdnen Atas Variabel kinerja.....	66
4.1.3 Asumsi Klasik	67
4.1.3.1. Uji Normalitas	67
4.3.2. Uji Multikolinierisitas	68
4.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.2. Pembahasan	71

4.2.1. Analisis Deskriptif Data Penelitian.....	71
4.2.2. Koefisien Determinasi (R^2)	72
4.2.3. Uji Serempak (Uji F).....	72
4.2.3. Uji Parsial (Uji t).....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79

DAFTAR TABEL

No Tabel

1.1. Jumlah dan Kompetensi ASN Dinas Pertanian Kab Taput.....	3
1.2. Kesesuaian Pendidikan dengan pekerjaan ASN Dinas Pertanian Kab Taput ...	4
1.3. Absensi Apel Pagi Dinas Pertanian Kab Taput	7
3.1. Defenisi operasional.....	38
3.2. Sebaran Populasi Penelitian	40
3.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi	46
3.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	47
3.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel disiplin.....	48
3.6. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel kinerja.....	49
3.7. Hasil Uji Reliabilitas	50
4.1. Penjelasan Responden atas Variabel kompetensi	62
4.2. Penjelasan Responden atas Variabel Lingkungan kerja.....	63
4.3. Penjelasan Responden atas Variabel disiplin.....	65
4.4. Penjelasan Responden atas Variabel konerja.....	66
4.5. Hasil Uji Multikolinierisitas.....	69
4.6. Analisis Deskripsi Penelitian	71
4.7. Koefisien Determinan	72
4.8. Uji Serempak (Uji F).....	73
4.9. Uji Parsial (Uji t).....	74

BAB I PENDAHULUAN

Sektor pertanian merupakan sektor utama yang harus diperhatikan oleh pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara, hal ini disebabkan karena sebagian besar masyarakat bermatapencaharian bertani, selain itu Kabupaten Tapanuli Utara memiliki lahan yang cukup luas termasuk lahan kosong yang masih luas sehingga akan sangat baik apabila sektor pertanian Tapanuli Utara diperhatikan dengan baik oleh pemerintah, selain itu pertanian Tapanuli Utara memiliki potensi untuk memajukan atau mensejahterakan kehidupan masyarakat Tapanuli Utara, sektor pertanian juga memiliki potensi untuk menjadikan kabupaten Tapanuli Utara menjadi yang terbaik dari kabupaten-kabupaten yang lain di Sumatera Utara dan bahkan Indonesia.

Secara nasional, pemerintah juga berusaha keras untuk memajukan pertanian nasional. Hal ini tidak lepas dari kenyataan bahwa Negara Indonesia memiliki lahan yang subur, lahan yang luas dan juga musim yang baik untuk pertanian, disisi lain secara nasional masyarakat Indonesia sebagian besar memiliki mata pencaharian bertani, sehingga pertanian selalu menjadi prioritas pemerintah baik pusat maupun pemerintah daerah.

Saat ini Kabupaten Tapanuli Utara merupakan lumbung pangan karena pertanaman padi sawah sebagian ada yang melaksanakan IP 2 dan didukung oleh luas lahan yang cukup untuk pengembangan baik padi sawah maupun padi gogo. Situasi ini menunjukkan bahwa surplus padi masih bisa ditingkatkan dalam jumlah yang

sangat besar karena lahan cukup, namun tentunya harus disertai dengan perhatian pemerintah, inovasi pertanian serta kemauan dari petani itu sendiri.

Dari segi tanaman hortikultura (hortikultura sebagai pendukung ekonomi) Kabupaten Tapanuli Utara memiliki keunggulan tersendiri karena dari segi tanaman hortikultura Tapanuli Utara termasuk kabupaten penghasil tanaman hortikultura yang cukup besar, sehingga sangat mungkin kabupaten ini memiliki masyarakat yang sejahtera karena pertanian, untuk itu dibutuhkan kinerja yang baik dari ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara untuk memajukan sektor pertanian.

Dalam memajukan pertanian di Kabupaten Tapanuli Utara maka pemerintah perlu memastikan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara memiliki kompetensi yang baik yang mampu mengatasi masalah-masalah pertanian di Kabupaten Tapanuli Utara, kompetensi pegawai harus semakin meningkat sehubungan dengan masalah yang dihadapi dan sehubungan dengan rencana strategis daerah.

Masalah pengembangan pertanian saat ini cukup banyak mulai dari pengolahan lahan, budidaya, permodalan, kemauan dari petani serta penanganan hama dan penyakit tanaman sampai dengan masalah pemasaran hasil pertanian. Untuk itu pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara harus mampu menyelesaikan masalah tersebut. Saat ini masalah hama dan penyakit tanaman semakin banyak dan semakin berat seperti masalah tanaman Nenas di kecamatan Sipahutar. Satu tahun terakhir ini tanaman nenas Sipahutar terserang virus sehingga mengakibatkan tanaman tersebut layu dan busuk. Dengan adanya masalah tersebut

otomatis produksi dari nenas sipahutar menurun. Sampai saat ini serangan dari virus tersebut belum mampu diatasi. Dalam hal ini Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara harus memiliki pegawai yang memiliki kompetensi dalam menangani masalah hama dan penyakit.

Selain masalah kompetensi pegawai, jumlah pegawai juga masih kurang pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara yang hanya berjumlah 45 orang yang tersebar di beberapa bidang seperti yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Jumlah dan Kompetensi ASN
Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara

Bidang	Jumlah Pegawai
Sekretariat	12 orang
Tanaman Pangan	4 orang
Hortikultura	6 orang
Sarana dan Prasarana	5 orang
Perkebunan	4 orang
Penyuluhan	7 orang
Peternakan	7 orang
	45

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara, 2020

Jumlah ASN yang disajikan di atas masih kurang, dimana dari jumlah pegawai tersebut saat ini sebagian pegawai dianggap masih kurang aktif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehari-hari dalam usaha memajukan pertanian Kabupaten Tapanuli Utara, hal ini tentunya juga mengakibatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara kurang baik yang akan mempengaruhi perkembangan sektor pertanian di Kabupaten Tapanuli Utara.

Dengan Jumlah 45 orang pegawai tentunya masih kurang efektif dalam melaksanakan pekerjaan pada Dinas Pertanian kabupaten Tapanuli Utara karena jumlah yang dibutuhkan saat ini adalah ASN 61 orang.

Selain masalah keaktifan dan kompetensi pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara, kesesuaian bidang pendidikan dan pekerjaan ASN juga masih ada yang kurang sesuai seperti disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Kesesuaian Pendidikan dengan Pekerjaan ASN
Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara

NO	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah (Orang)	Kesesuaian Keahlian
1	S2 Pertanian	5	Sesuai
2	S1 Pertanian	23	Sesuai
3	S1 Peternakan	5	Sesuai
4	S1 Ekonomi	2	Tidak Sesuai
5	Dokter Hewan	2	Sesuai
6	Diploma	1	Sesuai
7	SMA	6	Sesuai
8	SMP	1	Sesuai
	Jumlah	45	

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara 2020

Adanya pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara yang memiliki pendidikan yang kurang sesuai dengan bidang pekerjaannya tentunya akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan baik berdampak besar maupun kecil.

Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mendorong pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara dalam meningkatkan kinerjanya namun lingkungan kerja yang buruk akan turut serta menciptakan kinerja pegawai yang buruk di Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara.

Saat ini Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara meliputi 15 Kecamatan namun hanya enam kecamatan yang memiliki gedung Balai Penyuluh Pertanian (BPP) yaitu 1. Siborong borong. 2. Tarutung, 3. Sipoholon, 4. Sipahutar 5. Pahae Jae, 6. Parmonangan. Selain belum memiliki gedung Balai Penyuluh Pertanian tiap kecamatan, lingkungan kantor Dinas Pertanian juga dirasa kurang memadai dalam melaksanakan pekerjaan setiap harinya sehingga usaha untuk mencapai kinerja yang baik apalagi dalam usaha meningkatkan pertanian di Kabupaten Tapanuli Utara kurang maksimal. Disamping itu peralatan-peralatan yang dimiliki oleh Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara juga masih kurang, padahal alat-alat tersebut sangat dibutuhkan untuk memajukan pertanian di Kabupaten Tapanuli Utara mulai dari alat transportasi kelapangan, alat untuk pendeteksi penyakit tanaman, pendeteksi unsur hara tanah, dan alat-alat yang lain yang diperlukan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara.

Saat ini peralatan yang dimiliki dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara adalah sebagai berikut:

1. UPT Laboratorium

Dinas Pertanian memiliki Laboratorium untuk pengamatan Hama dan Penyakit Tanaman, tetapi Laboratorium tersebut masih skala kecil dan hanya bisa sebagai

pendeteksi hama dan penyakit tanaman dalam skala pengenalan. Untuk pengamatan lanjutan masih mengirimkan ke Laboratorium Hama dan Penyakit Tanaman Provinsi Sumatera Utara yang ada di Kerasahan Kabupaten Simalungun.

2. UPT Alat Mesin Pertanian

UPT alat mesin pertanian adalah UPT yang menangani pengolahan lahan pertanian. Dimana alat mesin pertanian seperti Traktor besar hanya ada 10 Unit dan 2 Unit Rotari. Jadi sesuai dengan luas lahan pertanian yang ada di Kabupaten Tapanuli Utara belum layak dalam hal pengolahan lahan, sehingga dibutuhkan penambahan Traktor 15 Unit dan Rotari 3 unit.

3. UPT Peternakan

UPT Peternakan adalah UPT yang bergerak dalam hal pengembangbiakan Ternak Babi. UPT ini memiliki 40 Induk dan 5 pejantan. Tetapi karena baru baru ini ternak babi kena serangan virus ASF sehingga ternak tersebut mati semuanya.

4. UPT Puskesmas

UPT Puskesmas adalah UPT yang menangani penyakit khusus hewan atau ternak, dimana di UPT ini ada ditempatkan petugas dokter Hewan dan staf. Jadi apabila ada penyakit yang menyerang hewan atau ternak bisa dibawa ke UPT tersebut dan juga bisa dipanggil ke lapangan.

Dalam menjalankan tugas-tugas pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara dituntut aktif dan juga dituntut untuk disiplin. Disiplin dalam menjalankan tugas akan sangat mendukung terhadap peningkatan kinerja pegawai yang selanjutnya diharapkan akan dapat meningkatkan pertanian di Kabupaten

Tapanuli Utara. Masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara baik dilapangan dan juga dikantor. Sebagai contoh masih banyak pegawai yang sering absen dalam apel pagi seperti yang disajikan pada Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3
Absensi Apel Pagi
Dinas Pertanian kabupaten Tapanuli Utara

Hari	Jumlah hadir	Jumlah Tidak Hadir
Senin, 6 Januari 2020	40 orang	5 orang
Selasa, 7 Januari 2020	32 orang	13 orang
Rabu, 8 Januari 2020	25 orang	20 orang
Kamis, 9 Januari 2020	10 orang	35 orang
Jumat, 10 Januari 2020	15 orang	30 orang

Sumber: Dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara 2020

Adanya pegawai yang sering absen pada Apel pagi di Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara menunjukkan bahwa pada dinas ini masih ada masalah tentang disiplin pegawai, walaupun ketidakhadiran tersebut disertai dengan berbagai alasan.

Dari latar belakang penelitian diatas maka dilakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian belakang diatas yang menjelaskan tentang

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara secara simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sehubungan dengan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara.
3. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian.

1. Bagi pimpinan Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara, dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Bagi program studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen, merupakan tambahan kekayaan penelitian studi kasus untuk dapat dipergunakan dan dikembangkan.
3. Bagi Peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan pengetahuan yang dimiliki akan bertambah luas terutama mengenai kompetensi, lingkungan kerja, disiplin dan kinerja.
4. Bagi Peneliti berikutnya, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya, terutama mengenai kompetensi, lingkungan kerja, disiplin dan kinerja.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS
PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Teori Tentang Kompetensi

2.1.1.1. Pengertian Kompetensi

Untuk mempelajari tentang kompetensi aparatur sipil negara maka terlebih dahulu dipelajari pengertian aparatur sipil negara. Sesuai dengan undang-undang no 5 Tahun 2014 tentang ASN maka nama pegawai negeri sipil diganti menjadi Aparatur Sipil Negara, dimana Aparatur sipil negara atau yang disingkat dengan ASN adalah merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (pasal 1 UU No. 5 Tahun 2014).

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Dalam undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh

pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berbicara tentang kompetensi maka kata kompeten merupakan hal yang tidak dapat kita pisahkan walau kedua kata tersebut tidak sama artinya namun kaitan antar kata tersebut sangat erat, kompetensi memiliki arti yang lebih dalam dari pada kompeten, karena kompeten hanya berpatok pada mampu melakukan tugas atau pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan sedangkan kompetensi tidak hanya mampu melaksanakan tugas sesuai standar melainkan menitikberatkan kepada perilaku yang akan dicapai, sehingga dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kompetensi sudah pasti kompeten namun seseorang yang kompeten belum tentu memiliki kompetensi.

Hayes (2000: 96) kompetensi adalah dan atau karakteristik dari pribadi seseorang yang mampu menciptakan keunggulan bersaing. Michael Zwell (2000) konsep kompetensi secara sederhana adalah cara yang baik untuk memecahkan perilaku kedalam komponen-komponennya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi ataupun kinerja individu seperti yang dikatakan oleh Mathis & Jackson (2001) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan individu atau tim

2.1.1.2. Karakteristik Kompetensi

Ada beberapa karakteristik kompetensi yang ditulis oleh para ahli dibawah ini sehingga lebih mudah untuk memahami kompetensi. Spancer & Spancer

(1993: 9-11) menunjukkan bahwa ada lima karakteristik kompetensi sebagai berikut:

1. *Motives, the thing a person consistently thinks about or what that cause action;*
2. *Traits, physical characteristics and consistent responses to situation of information;*
3. *Self-concept, a person attitude, values or self image.*
4. *Knowledge, information a person has in specific content areas;*
5. *Skill, the ability to perform a contain physical or mental task.*

Dari karakteristik yang dijelaskan spencer diatas dijelaskan bahwa karakteristik *Motives* adalah dorongan sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga melakukan sesuatu tindakan, karakteristik *traits* adalah watak yang mencirikan seseorang dalam perilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dilingkungan kerja, karakteristik *self-concept* adalah sikap dan nilai yang dianut seseorang dalam mengaktualisasikan perannya dilingkungan kerja dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan, karakteristik *knowledge* adalah bahwa informasi dan pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, karena setiap orang mempunyai kompetensi yang dinamis, dan karakteristik *skill* adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan baik secara fisik maupun mental.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai. Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya

bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan. Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.
4. Karakteristik Kepribadian. Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu Emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak

disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
8. Budaya Organisasi.

2.1.1.4. Dimensi Kompetensi

Dimensi kompetensi menurut Zwell (2000) terdiri atas:

1. Kepercayaan dan nilai, dimana akan sangat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang.
2. Keahlian/keterampilan, yang akan memegang peranan penting dalam pembentukan kompetensi.
3. Pengalaman, merupakan elemen penting membentuk penguasaan kompetensi individu terhadap tugas.
4. Karakteristik personal, akan terkait dengan watak/kepribadian.
5. Motivasi, dimana akan mempengaruhi hasil kerja yang akan dicapai.
6. Isu-isu emosional, yang akan menghambat penguasaan kompetensi

7. Kapasitas intelektual, akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi, dimana akan tergantung dari aspek kognitif.

2.1.2. Teori Tentang Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.(Isyandi, 2004:134) Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan

1. Faktor Lingkungan Fisik. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- a) Rencana Ruang Kerja. Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b) Rancangan Pekerjaan. Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c) Kondisi Lingkungan Kerja. Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d) Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2.1.3. Teori Tentang Disiplin

2.1.3.1. Pengertian Disiplin

Pengertian disiplin kerja secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris yaitu disciple yang artinya pengikut, atau penganut pengajaran, latihan dan

sebagainya. Disiplin itu berarti kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadarannya sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka seorang pemimpin dalam usahanya untuk Mendisiplinkan bawahannya perlu menggunakan pedoman ataupun aturan-aturan tertentu sebagai landasan pelaksanaan disiplin itu sendiri.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2006), berpendapat bahwa : “Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut Sastrohadiwiryono (2005:292) mengatakan tujuan disiplin yaitu :

- 1) Agar para tenaga kerja mematuhi segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikannya.

- 3) Dapat menggunakan dan memelihara prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

2.1.3.2. Tipe-tipe Disiplin

Ada beberapa tipe disiplin yang dijelaskan oleh Handoko (2001:208) :

1. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewenganpenyelewengan dapat dicegah. Disiplin Preventif dapat berbentuk kehadiran, peraturan perusahaan dan etika.
2. Disiplin Korektif Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Disiplin Korektif dapat berbentuk keteladanan, pengawasan dan teguran.
3. Disiplin Progresif Disiplin progresif berarti memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif dapat berbentuk sanksi dan pengawasan. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan perbaikan sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.
4. Definisi Kinerja Menurut Prabu Anwar (2005) “Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2003) “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Rivai (2004) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sastrohardiwiryo (2012) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh oleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pada pribadi. Karena itu untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberika kepemimpinan yang baik pula. Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknyadisiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat

jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua perusahaan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan.

c. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang buatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan dari pemimpin, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pegawai membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Luthans (2006), proses identifikasi perilaku kerja dapat dilakukan dengan pendekatan perilaku kritisal dimana salah satunya adalah dengan melakukan audit perilaku secara sistematis. Audit secara sistematis akan menganalisis masing-masing pekerjaan yang diselidiki. Tanpa memandang metode yang digunakan, terdapat petunjuk yang pasti dapat membantu mengidentifikasi perilaku kritisal. Hanya perilaku kinerja langsung seperti :

1. Kehadiran
2. Ketepatan waktu
3. Mengerjakan tugas
4. Kuantitas kerja
5. Kualitas kerja

Veithzal Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapakomponen seperti :

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan

2.1.3.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Indyani, kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja, maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Penjelasan dari ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan.

2.1.3. Teori Tentang Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2005) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2007).

Selanjutnya, definisi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2000) adalah sebagai berikut : Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Siagian (2001) mengemukakan pengertian kinerja bahwa Kinerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau perlu mungkin yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2004) Pengertian kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mashun (2006) Kinerja adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Bernadin, Kane & Johnson adalah sebagai berikut : “Kinerja adalah *Outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah prestasi seseorang baik kuantitas dan kualitas karena dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam periode tertentu, sedang menurut Ravianto (1990 : 74), yaitu : “Kinerja adalah pengaruh kerja antara jumlah produk yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan produk tersebut, atau dengan rumusan yang lebih umum rasio antara keputusan kebutuhan dan pengorbanan yang diberikan”.

2.1.4.2. Metode Penilaian dan Evaluasi Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Secara garis besarnya standar penilaian kinerja pegawai dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) bentuk yaitu :

1. Standar Dalam Bentuk Fisik

Standar dalam bentuk fisik adalah semua standar yang dipergunakan untuk menilai atau mengukur hasil pekerjaan atau kinerja yang bersifat nyata tidak dalam bentuk uang, sifatnya kuantitatif, seperti : kuantitas hasil produksi, kualitas hasil produksi dan waktu

2. Standar Dalam Bentuk Uang

Standar dalam bentuk uang adalah semua standar yang dipergunakan untuk menilai atau mengukur kinerja dalam jumlah uang.

3. Standar *Intangibel*

Standar *Intangibel* adalah semua standar yang biasa digunakan untuk mengukur atau menilai kegiatan yang diukur baik dalam bentuk uang maupun satuan lainnya.

Level atas dari struktur organisasi memerlukan kualitas informasi kinerja dengan karakteristik sebagai berikut :

- a. Informasi kinerja sifatnya lebih teragregasi
- b. Data/informasi kinerja tidak hanya bersifat kuantitatif seperti input dan output, tetapi juga yang bersifat kualitatif, misalnya informasi mengenai *outcome* dan *impact* dari program instansi.
- c. Informasi kinerja yang bersifat *real time*

Sedangkan untuk pimpinan di tingkat bawah kebutuhan informasi kinerja biasanya tidak teragregasi, bersifat lebih kuantitatif, dan dengan frekuensi lebih sering, misalnya mingguan, harian bahkan ke menit. Oleh karenanya

desain dari suatu sistem pengukuran harus memperhatikan struktur organisasi dan kebutuhan kinerja pimpinan instansi.

Setiap organisasi biasanya cenderung untuk tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut ini :

1. Aspek finansial

Aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, maka aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.

2. Kepuasan pelanggan

Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam penentuan strategi perusahaan. Hal serupa juga terjadi pada instansi pemerintah. Dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan berkualitas, maka instansi pemerintah dituntut untuk secara terus menerus memberikan pelayanan yang berkualitas prima. Untuk itu pengukuran kinerja perlu di desain sehingga pimpinan dapat memperoleh informasi yang relevan atas tingkat kepuasan pelanggan.

3. Operasi bisnis internal

Informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan instansi pemerintah sudah *in-concert* (seirama) untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategi. Disamping itu informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk melakukan perbaikan terus menerus atas efisiensi dan efektifitas oleh perusahaan.

4. Kepuasan Pegawai

Dalam setiap organisasi, pegawai merupakan asset yang harus dikelola dengan baik. Apalagi dalam perusahaan yang banyak melakukan inovasi, peran strategis pegawai sungguh sangat nyata. Hal serupa juga terjadi pada instansi pemerintah. Apabila pegawai tidak terkelola dengan baik maka kehancuran dari instansi pemerintah sungguh sulit untuk dicegah.

5. Kepuasan komunitas dan *shareholders/stakeholders*

Instansi pemerintah tidak beroperasi "*in vacum*", artinya kegiatan instansi pemerintah berinteraksi dengan berbagai pihak yang menaruh kepentingan terhadap keberadaannya. Untuk itu informasi dari pengukuran kinerja perlu di desain untuk mengakomodasikan pada kepuasan dari pada *stakeholders*.

6. Waktu

Ukuran waktu juga merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja. Betapa sering kita membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan, Namun informasi tersebut lambat diterima. Sebaliknya informasi yang ada sering sudah tidak relevan atau kadaluarsa.

Evaluasi kinerja dimaksudkan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari para pelaku organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja

2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Mencatat dan membuat analisis dari setiap persoalan untuk mencapai persyaratan kinerja tersebut pada nomor 1.
4. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
5. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai potensi.
6. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan, yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang pertama, yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung daripada pelaksanaannya, yaitu para pegawainya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam *corporate planningnya*.

Para bawahan harus memahami dan sepakat dengan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan manajer. Para manajer dan pengawas sebaliknya harus sependapat dengan para bawahan mereka tentang tujuan pekerjaan dan karier mereka, kriteria kinerja kerja juga harus jelas bagi semua pihak. (A.Dale Timpe ,2002)

2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bagi pimpinan dapat digunakan untuk menentukan pendekatan kepada pegawai dalam memperoleh kepuasan kerja maupun meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Bernardi dan Russel (dalam Simamora, 2001) bahwa “Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan usaha kerja individu serta kesempatan kerja yang diperoleh individu atau karyawan tersebut di dalam pekerjaannya”.

Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick (2003), bahwa *Performance* atau kinerja berhubungan dengan individual variable dan situational variable. Individual variabel mencakup sikap, karakteristik kepribadian, karakteristik fisik, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, dan personal variabel lainnya. Situasional variabel terdiri dari physical dan job variable, serta organisasional variabel antara lain : metode kerja, ruang dan susunan kerja, serta lingkungan fisik, karakter organisasi, pelatihan dan supervisi, tipe insentif/kompensasi, dan lingkungan sosial.

Agar pegawai mengetahui sejauh mana hasil pekerjaan yang telah dicapai maka perlu bagi mereka diadakan penilaian kerja. Umumnya yang memberikan penilaian adalah pimpinan, namun bisa pula dilakukan oleh pegawai itu sendiri. Dalam penilaian ini juga bahwa pimpinan penting mengingatkan para bawahannya jika pekerjaannya tidak baik karena “Jika para karyawan tidak diberitahukan bahwa kinerja tidak memenuhi harapan-harapan, kinerjanya hampir dipastikan tidak akan meningkat” Raymond A.Noë dkk (2010)

Menurut Simamora (2001) penilaian kerja adalah “Proses dengan mana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu, menilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu”.

Menurut Robbins (2003) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja :

- a. Kemampuan fisik, mental, pengetahuan dan keterampilan.
- b. Motivasi, yaitu kemampuan individu untuk mengeluarkan energi yang diperlukan untuk mencapai tujuan
- c. Kesempatan, atau *oppurtunity* yaitu kesempatan bagi individu untuk menunjukkan kinerjanya.

Menurut Gibson (2000), kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. Menurut Dessler (2003) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

- a. Kualitas pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
- b. Kualitas pekerjaan meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi : membutuhkan sasaran, arahan, atau perbaikan.
- d. Kehadiran meliputi : regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi meliputi : pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006) Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

- a. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

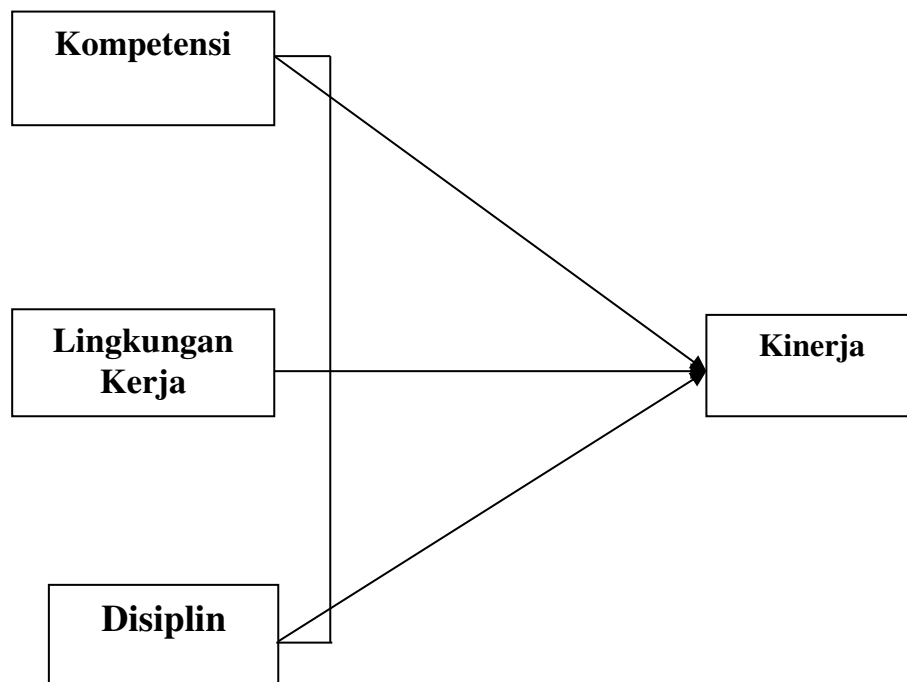
2.2. Kerangka Pikir

Peningkatan kinerja ASN di dinas pertanian kabupaten tapanuli utara menjadi hal yang sangat penting dilakkan oleh pemerintah, namun dalam meningkatkan kinerja tersebut pemerintah harus melakukan tindakan seperti peningkatan kompetensi ASN, karena apabila ASN di dinas pertanian kabupaten tapanuli utara memiliki kompetensi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga dan sebaliknya, pemerintah juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik di dinas pertanian kabupaten tapanuli utara karena lingkungan kerja yang baik akan mendukung terciptanya kinerja yang tinggi di dinas pertanian kabupaten tapanuli utara.

ASN dinas pertanian kabupaten tapanuli utara yang tidak disiplin tentunya akan mengganggu terciptanya kinerja yang baik dan sebaliknya ASN dinas pertanian kabupaten tapanuli utara yang memiliki disiplin yang tinggi akan

mendukung terhadap pencapaian kinerja ASN yang tinggi di dinas pertanian kabupaten tapanuli utara.

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana digambarkan pada gambar : 2.1 berikut:



Gambar 2.1.
Kerangka Berpikir

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan , rumusan masalah,kajian teori dan model kerangka piker yang telah dibahas sebelumnya, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara.
7. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara.
8. Kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara secara simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan *survey*, Pendekatan *survey* adalah kegiatan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian, dengan maksud untuk mengetahui status, gejala menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standard yang sudah dipilih dan atau ditentukan (Arikunto, 2003)

3.1.2. Sifat Penelitian

Adapun sifat penelitian adalah *explanatory research* Sugiyono (2003) menyatakan bahwa, penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

3.1.3. Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara. Penelitian ini dilaksanakan selama 5 bulan mulai dari bulan Mei 2020 sampai dengan September 2020.

3.2. Variabel dan Defenisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X), dan Variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin (X_3) sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara(Y).

Operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Mohamad Nasir 1999:152).

Definisi operasional variabel penelitian ini dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian			
Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
X ₁ Kompetensi	Adalah karakteristik mendasar yang menggabungkan pengetahuan dan keterampilan yang dapat menyebabkan atau memprediksikan perilaku kerja seseorang atau juga kepuasan seseorang dalam berbagai situasi dan tugas-tugas pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat (<i>Traits</i>) 2. Konsep diri (<i>Self-concept</i>) 3. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 4. Keterampilan (<i>Skill</i>) 	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas	<ol style="list-style-type: none"> e) Rencana Ruang Kerja.. f) Rancangan Pekerjaan. g) Kondisi Lingkungan Kerja. h) Tingkat Visual Pripacy dan i) Acoustical Privacy 	Skala Likert
Disiplin (X ₃)	Disiplin adalah sikap ketaatan dan kesetiaan pegawai terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 	Skala Likert
Y Kinerja	Kinerja karyawan adalah catatan keluaran yang dihasilkan pekerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kreativitas 4. Kerja sama 5. Kemandirian 	Skala Likert

3.3. Sumber Data dan Objek Penelitian

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer diperoleh dari wawancara (*Interview*) dan daftar pertanyaan (*Questionnaire*).

- b. Data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas pertanian kabupaten tapanuli utara dan yang dijadikan objek penelitian ini adalah kompetensi, lingkungan kerja, disiplin dan kinerja.

3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kelompok atau kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset (Sumarsono, 2004), selanjutnya menurut Sugiyono (2007:90). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara (Sekaran, 2000) menyatakan populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau minat yang ingin peneliti investigasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di dinas Pertanian kabupaten tapanuli utara yang berjumlah 45 orang yang tersebar di 7 bagian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Sebaran Populasi Penelitian

Bidang	Jumlah Pegawai
Sekretariat	12 orang
Tanaman Pangan	4 orang
Hortikultura	6 orang
Sarana dan Prasarana	5 orang

Perkebunan	4 orang
Penyuluhan	7 orang
Peternakan	7 orang
	45

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Taput, 2020

3.4.2. Sampel dan teknik pengambilan sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian, jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu ASN Dinas Pertanian Kabupaten Taput hanya 45 orang sehingga peneliti menetapkan seluruh populasi tersebut menjadi sampel atau sensus.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam kegiatan penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan metode, yaitu :

1. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) yang diberikan kepada ASN Dinas Pertanian Kabupaten Taput yang menjadi responden.
2. Wawancara (*Interview*) kepada pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh penelitian ini.
3. Studi dokumentasi yaitu dengan melakukan pengumpulan dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari Dinas Pertanian Kabupaten Taput, yang berhubungan dengan kompetensi, lingkungan kerja, disiplin, dan kinerja.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan adalah analisis *regresi linear berganda* dengan menggunakan software SPSS

Analisis data yang dilakukan adalah analisis *regresi linear berganda* dengan menggunakan software SPSS

Teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier berganda. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Regresi linier sederhana menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

dimana :

Y = Kinerja ASN Dinas Pertanian

X₁ = Kompetensi

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Disiplin

ε = error term

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel Kompetensi

b₂ = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

b₃ = Koefisien regresi variabel Disiplin

a. Uji F (Uji Serempak)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat akan diuji pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya Kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin secara serempak berpengaruh terhadap kinerja ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin dalam menerangkan variasi variabel kinerja ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara

Menurut Ghozali (2005) menyatakan bahwa secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan.

b. Uji t (uji parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin secara parsial terhadap kinerja ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara

$H_0 : b_1 = 0$. Artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara

$H_0 : b_1 \neq 0$. Artinya kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara

$H_0 : b_2 = 0$. Artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara

$H_0 : b_2 \neq 0$. Artinya disiplin lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara

3. Pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara

$H_0 : b_3 = 0$. Artinya disiplin secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara

$H_0 : b_3 \neq 0$. Artinya disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} , dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- ✓ H_0 diterima atau H_1 ditolak jika nilai signifikan $> \alpha = 5\%$
- ✓ H_1 diterima atau H_0 ditolak jika nilai signifikan $< \alpha = 5\%$

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Pengujian validitas

Validitas menunjuk kepada sejauhmana alat pengukur itu dapat melakukan fungsinya mengukur dengan cermat dan tepat sesuai yang diharapkan. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya ia lakukan. (Kuncoro, 2003)

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas suatu alat ukur, semakin tinggi tingkat validitasnya maka alat ukur tersebut semakin menunjukkan semakin mengenai sasarnya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Pengujian ini akan dilakukan kepada 30 orang diluar yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, dalam hal ini dilakukan pada dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara karena dianggap memiliki kemiripan.

Pengujian validitas instrument dilakukan dengan cara membandingkan nilai korelasi antara setiap butir pertanyaan dan total pertanyaan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Cara lain untuk menguji validitas data adalah dengan menggunakan *Product Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{(\sum XY) - \frac{(X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{\frac{(\sum X)^2(\sum Y)^2}{((\sum X^2) - n)(\sum Y^2 - n)}}$$

R_{xy} = Koefisien korelasi produk moment antara butir instrument yang akan digunakan dengan skor semua butir instrument dalam variable yang bersangkutan

X = Jumlah skor butir instrument yang digunakan

Y = Jumlah skor semua butir dalam varviabel tersebut

n = Jumlah responden sementara

Teknik pengujian validitas dengan menggunakan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor ítem pertanyaan terhadap skor total. Apabila nilai *total pearson correlation* > 0,3, atau probabilitas kurang dari 0,05 maka ítem tersebut valid (arikunto).

3.7.1.1. Pengujian validitas Instrumen Variabel Kompetensi

Hasil pengujian validitas instrument variabel kompetensi dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Kompetensi

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item total Correlaion</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Saya memiliki kesehatan yang baik dalam menjalankan tugas-tugas sebagai ASN di Dinas Pertanian ini.	0,631	0,000	Valid
Saya mempunyai pengendalian diri yang baik dalam bekerja di Dinas Pertanian ini.	0,730	0,000	Valid

Saya selalu percaya diri menjalani peran anda sebagai ASN di Dinas Pertanian ini.	0,722	0,000	Valid
Saya memiliki integritas anda sebagai ASN di Dinas Pertanian ini.	0,592	0.002	Valid
Saya sangat paham tentang visi Dinas Pertanian ini.	0,623	0.000	Valid
Saya sangat paham tentang misi Dinas Pertanian ini.	0,633	0.000	Valid
Saya sangat paham tentang tujuan Dinas Pertanian ini.	0,598	0,000	Valid
Saya selalu terampil dalam melaksanakan tugas-tugas saya.	0,557	0.001	Valid
Saya mampu berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja saya.	0,728	0.001	Valid
Saya memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan masalah.	0,666	0.000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, tentang pengujian instrumen kompetensi diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* secara keseluruhan lebih besar dari 0,30. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel kompetensi yang akan digunakan adalah valid dan instrument ini dapat digunakan dalam penelitian, selain itu hal ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi (2-tailed) yang seluruhnya dibawah 0.05.

3.7.1.2. Pengujian validitas Instrumen Variabel Lingkungan kerja

Hasil pengujian validitas daftar pertanyaan variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan kerja

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item total Correlaion</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Pengaturan ruang kerja kami di dinas pertanian ini sangat bagus	0,563	0,001	Valid
Peralatan kerja yang tersedia sudah sangat mendukung pekerjaan kami	0,655	0,000	Valid
Prosedur kerja pada dinas pertanian ini sudah jelas	0,614	0,000	Valid
Metode kerja yang kami gunakan di dinas pertanian ini sudah sangat baik	0,721	0,000	Valid
Penerangan (lampu) dikantor dinas pertanian ini sangat baik	0,667	0.000	Valid
Penerangan (cahaya mata hari) dikantor dinas pertanian ini sangat baik	0,644	0.000	Valid
Kebisingan tidak terjadi di kantor ini	0,611	0,000	Valid
Di kantor dinas pertanian ini tersedia kantin yang memadai	0,632	0,000	Valid
Kantor ini menyediakan fasilitas atau tempat beristirahat bagi pegawai	0,668	0.000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas, diperoleh hasil pengujian instrument variabel lingkungan kerjasecara keseluruhan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,30. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh daftar pertanyaan yang digunakan adalah valid dan instrument ini selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian, selain itu hal ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi (2-tailed) yang seluruhnya dibawah 0.05.

3.7.1.3. Pengujian validitas Instrument Variabel Disiplin

Hasil pengujian validitas instrument variabel disiplin dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrument Variabel disiplin

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item total Correlaion</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Saya selalu hadir ditempat kerja dengan tepat waktu	0,701	0,000	Valid
Saya tidak pernah pulang kantor sebelum jam pulang kerja tiba.	0,612	0,000	Valid
Saya sangat taat anda terhadap aturan kerja yang ditetapkan	0,623	0,000	Valid
Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan	0,564	0,001	Valid
Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas-tugas saya di dinas pertanian ini	0,601	0,000	Valid
Saya selalu hati-hati dalam melakukan pekerjaan saya di dinas pertanian ini.	0,537	0.002	Valid
Saya selalu sopan dalam semua tindakan saya saat bekerja di dinas pertanian ini.	0,622	0.000	Valid
Saya selalu hadir ditempat kerja dengan tepat waktu	0,679	0.000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas, diperoleh hasil pengujian instrument variabel disiplin secara keseluruhan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,30. Maka disimpulkan bahwa seluruh daftar pertanyaan dari variabel disiplin yang digunakan adalah valid dan instrument ini dapat digunakan dalam penelitian, selain itu hal ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi (2-tailed) yang seluruhnya dibawah 0.05.

3.7.1.4. Pengujian validitas Instrumen Variabel Kinerja

Hasil pengujian validitas instrumen variabel Kinerja dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item total Correlaion</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Saya selalu mampu melakukan pekerjaan dengan baik	0,654	0,000	Valid
Saya sangat jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	0,711	0,000	
Saya mampu mencapai target jumlah pekerjaan yang ditetapkan pimpinan	0,665	0,000	Valid
Saya mampu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan kantor	0,627	0,000	Valid
Saya sangat paham sasaran kerja instansi saya	0,543	0,002	Valid
Saya selalu tepat waktu dalam bekerja	0,765	0,000	Valid
Saya merasa bahwa saya dapat dipercaya oleh rekan kerja saya	0,631	0,000	Valid
Saya selalu mampu melakukan pekerjaan dengan baik	0,614	0,000	

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas, dipeoleh hasil pengujian instrument variabel kinerja secara keseluruhan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel kinerja yang digunakan adalah valid dan instrument ini dapat digunakan dalam penelitian, hal diperkuat juga oleh nilai signifikansi (2-tailed) seluruhnya dibawah 0.05.

3.7.2. Pengujian Reliabilitas

Tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dinamakan reliabilitas. Jika suatu alat ukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relative konstan, maka alat ukur tersebut reliabilitas. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukur yang baik.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini dilakukan atau dianalisis dengan teknik *Cronbach Alfa* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alfa* $>0,60$ (ghozali, 2005).

Menurut Ghazali (2005), "Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsiste atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengn dua cara yaitu, yaitu; 1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang; 2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja".

Sekaran (2000) menyatakan bahwa "*Reliabilities less than 0,60 are considered to be poor those in the 0,7 range, acceptable and those over 0,80 good*". Artinya dalah reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan seterusnya 0,8 keatas dinyatakan baik.

Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Items</i>	<i>Keterangan</i>
1. Variabel Kompetensi	0.802	11	Reliabel
2. Variabel Lingkungan kerja	0.723	10	Reliabel
3. Variabel Disiplin	0.783	9	Reliabel
4. Variabel Kinerja	0.722	9	Reliabel

Sumber: Penelitian (Data diolah), 2020

3.8. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan bahwa alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki dsitribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Cara lain yang dapat dilakukan adalah melengkapi uji grafik dengan uji statistic. Uji statistic sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual (Ghozali, 2006).

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau dapat juga dilakukan dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas. Suatu asumsi penting dari model linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi populasi adalah *homoskedastik* yaitu semua gangguan memiliki varians yang sama, Gujarati (1995).

3.8. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan bahwa alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak, menurut Sugiyono (2005). Cara yang sering digunakan adalah dengan melihat tampilan grafik histogram yang memberikan pola distribusi normal karena meyebar secara merata ke kiri dan kekanan. Atau dapat juga kita lihat dari grafik Normal P-P plot.

Jika Grafik Normal Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel *independent* yang memiliki kemiripan dengan variabel *independent* lain dalam satu model yang dapat menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel *independent* tersebut.

Multikolinieritas adalah kondisi terdapatnya linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas biasanya terjadi ketika sebagian besar variabel yang digunakan saling terkait dalam suatu model regresi. Masalah multikolinieritas tidak dijumpai pada regresi sederhana karena dalam regresi sederhana hanya melibatkan satu variabel independen saja.

Pengujian multikolinieritas pada usulan penelitian ini dilakukan dengan melihat *collnarity statistic* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ($Tolerance < 0.10$) dan (2) *Variance inflation faktor* ($VIF > 10$).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau dapat juga dilakukan dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi populasi adalah *homoskedastik* yaitu semua gangguan memiliki varians yang sama, Gujarati (2003).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.

4.1.1. Profil Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara

4.1.1.1 Sejarah Singkat dan Visi Misi Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara

Dinas Pertanian, Tapanuli Utara mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pertanian, peternakan, dan perkebunan. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud, Dinas Pertanian, mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian, peternakan dan perkebunan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pertanian, peternakan dan perkebunan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pertanian, peternakan dan perkebunan;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Dinas mempunyai tugas:

- a. menyusun rencana program dan kegiatan di bidang pertanian, kehutanan dan perkebunan;
- b. melaksanakan program dan kegiatan di bidang pertanian, kehutanan dan perkebunan;

- c. mengkoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pertanian, kehutanan dan perkebunan;
- d. melaksanakan pengendalian terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pertanian, kehutanan dan perkebunan;
- e. melaksanakan pembinaan pegawai di lingkungan Dinas Pertanian, Kehutanan dan Perkebunan;
- f. melaksanakan pembinaan teknis dan administratif pada unit pelaksana teknis dinas dan pejabat fungsional di lingkungan Dinas Pertanian, Kehutanan dan Perkebunan;
- g. memonitor serta mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan agar sasaran dapat dicapai sesuai dengan program kerja dan ketentuan yang berlaku;
- h. menilai prestasi bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier;
- i. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- j. menyampaikan laporan hasil evaluasi, saran dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dalam menjalankan visi, misi dan tupoksinya, Kepala Dinas Pertanian Tapanuli Utara dibantu oleh 1 (satu) orang Sekretaris Dinas dan 3 (tiga) orang pejabat struktural yaitu Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kasubbag Keuangan dan Kasubbag Program, dan didukung oleh kelompok jabatan fungsional yang

terdiri dari 6 (enam) Bidang yaitu ; Bidang Tanaman Pangan, Bidang Hortikultura, Bidang Peternakan, Bidang Sarana dan Prasarana Pertanian, Bidang Perkebunan, dan Bidang Penyuluhan. Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara memiliki 4 (empat) Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang terdiri dari UPTD Alat dan Mesin Pertanian, UPTD Pengembangan Ternak Babi, UPTD Laboratorium dan Organisme Pengganggu Tanaman, dan UPTD Pusat Kesehatan Hewan.

Sekretariat mempunyai tugas pokok menyusun rencana kegiatan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan penyusunan program. Untuk melaksanakan tugas, Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. pengelolaan dan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi dinas;
- b. pengkoordinasian pelaksanaan penyusunan program dan kegiatan di lingkungan dinas;
- c. penyelenggaraan hubungan kerja di bidang administrasi dengan satuan kerja perangkat daerah terkait;
- d. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tugas pokok dan fungsi Bidang-bidang pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara

1. Bidang Tanaman Pangan

Bidang Pertanian Tanaman Pangan mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan usaha bidang pertanian tanaman pangan meliputi upaya peningkatan produksi, pencegahan dan pengendalian organisme pengganggu tanaman, penyuluhan pengenalan teknologi pertanian dan pendataan. Dalam menjalankan visi, misi dan tupoksinya, Kepala Bidang Tanaman Pangan didukung oleh 2 (dua) Kepala Seksi yaitu ; Kepala Seksi Pengkajian&Pengembangan Tanaman Pangan,dan Kepala Seksi Produksi dan Perlindungan Tanaman Pangan.

2. Bidang Tanaman Hortikultura

Bidang Hortikultura mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan pembinaan dan pengembangan komoditihortikultura (tanaman buah-buahan, sayuran, tanaman obat dan tanaman hias), pembinaan pasca panen dan pengolahan hasil hortikultura. Dalam menjalankan visi, misi dan tupoksinya, Kepala Bidang Tanaman Pangan didukung oleh 2 (dua) Kepala Seksi yaitu ; Kepala Seksi Pengkajian&Pengembangan Tanaman Hortikultura,dan Kepala Seksi Produksi dan Perlindungan Tanaman Hortikultura

3. Bidang Peternakan

Bidang Peternakan mempunyai tugas pokok melaksanakan dan penyusunan kebijakan teknis bidang peternakan, penyelenggaraan program kegiatan bidang peternakan, pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan, program dan kegiatan kepala seksi dan pejabat non struktural dalam lingkup bidang peternakan, penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan

kepala seksi dan pejabat non struktural dalam bidang peternakan. Dalam menjalankan visi, misi dan tupoksinya, Kepala Bidang Peternakan didukung oleh 2 (dua) Kepala Seksi yaitu ; Kepala Seksi Kesehatan Hewan,dan Kepala Seksi Produksi dan Pengembangan Peternakan.

4. Bidang Sarana dan Prasarana

Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai tugas pokok Membantu Kepala Dinas dalam menyusun program pengembangan sarana prasarana, pengawasan dan pembinaan dalam rangka peningkatan nilai tambah produk usaha pertanian. Dalam menjalankan visi, misi dan tupoksinya, Kepala Bidang Peternakan didukung oleh 2 (dua) Kepala Seksi yaitu ; Kepala Seksi Pengolahan Lahan dan Alsintan ,dan Kepala Seksi Bina Usaha Tani.

5. Bidang Perkebunan

Bidang Perkebunan mempunyai tugas pokok melaksanakan penataan kawasan, pembinaan urusan budidaya tanaman perkebunan dan pemberian izin usaha perkebunan. Dalam menjalankan visi, misi dan tupoksinya, Kepala Bidang Peternakan didukung oleh 2 (dua) Kepala Seksi yaitu ; Kepala Seksi Pengkajian dan Pengembangan Tanaman Perkebunan,dan Kepala Seksi Produksi dan Perlindungan Tanaman Perkebunan.

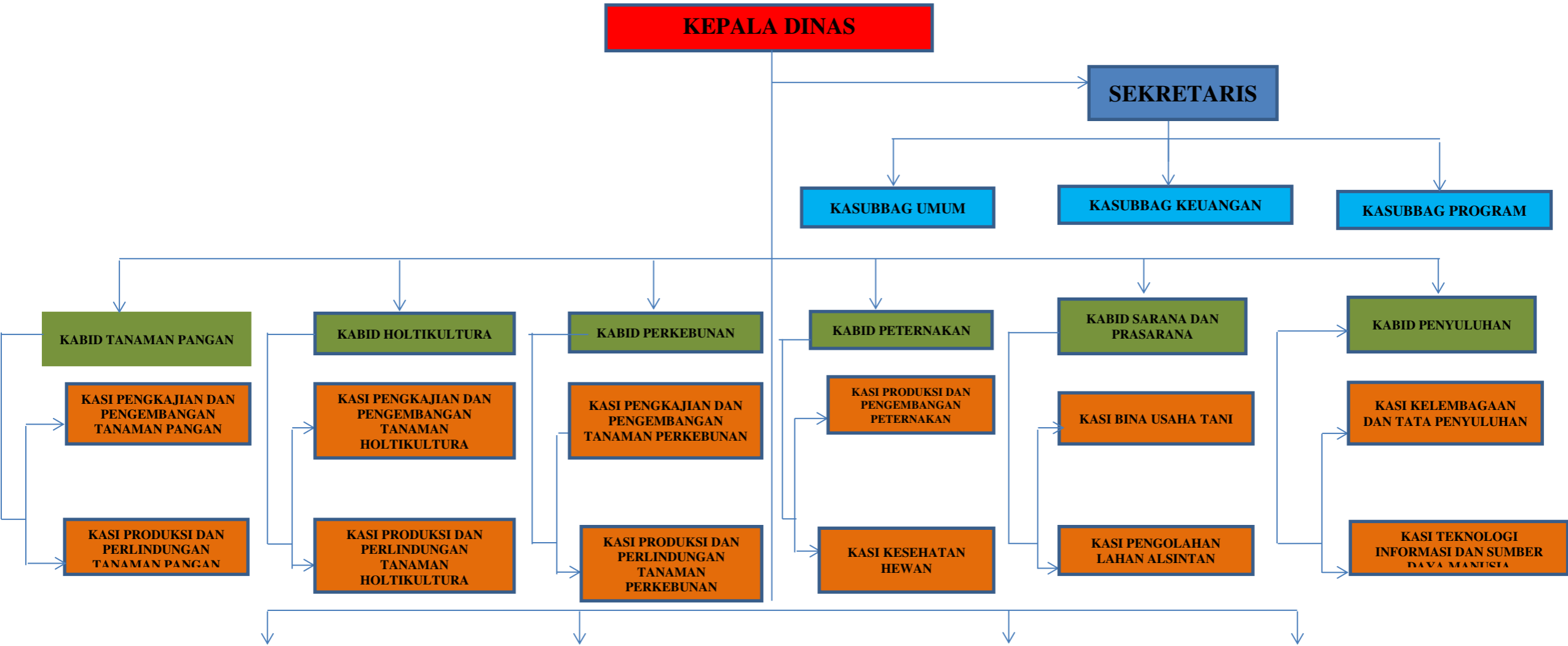
6. Bidang Penyuluhan

Bidang penyuluhan mempunyai tugas pokok merencanakan, mengatur, mengawasi terselenggaranya kegiatan kelembagaan dan ketenagaan penyuluhan, pengembangan sumber daya manusia, dan penyelenggaraan penyuluhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran program

kerja. Dalam menjalankan visi, misi dan tupoksinya, Kepala Bidang Peternakan didukung oleh 2 (dua) Kepala Seksi yaitu ; Kepala Seksi Teknologi Informasi dan Sumber Daya Manusia ,dan Kepala Kelembagaan dan Tata Penyuluhan.

4.1.1.2. Struktur Organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara

Adapun struktur organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara adalah seperti disajikan pada gambar 4.1 berikut ini:



KEPALA UPTD ALSINTAN

KEPALA UPTD PTB
SIBORONG-BORONG

KEPALA UPTD
PUSKESWAN

KEPALA UPTD
LABORATORIUM DAN POPT

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Pertanian Kab.Tapanuli Utara

KEPALA UPTD
ALSINTAN

KEPALA UPTD PTB
SIBORONG-BORONG

KEPALA UPTD

4.1.2. Penjelasan Atas Variabel Penelitian

4.1.2.1. Penjelasan Responden Atas Variabel Kompetensi ASN

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel Kompetensi ASN (X_1) adalah seperti pada Tabel dibawah ini yang disajikan kedalam distribusi frekuensi.

Tabel 4.1.
Penjelasan Responden Atas Variabel Kompetensi ASN

Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Saya memiliki kesehatan yang baik dalam menjalankan tugas-tugas sebagai ASN di Dinas Pertanian ini.	0	0,00	0	0,00	11	27,50	23	57,50	11	27,50
Saya mempunyai pengendalian diri yang baik dalam bekerja di Dinas Pertanian ini.	0	0,00	1	2,50	10	25,00	33	82,50	1	2,50
Saya selalu percaya diri menjalani peran anda sebagai ASN di Dinas Pertanian ini.	0	0,00	1	2,50	9	22,50	33	82,50	2	5,00
Saya memiliki integritas anda sebagai ASN di Dinas Pertanian ini.	0	0,00	5	12,50	16	40,00	18	45,00	6	15,00
Saya sangat paham tentang visi Dinas Pertanian ini.	0	0,00	7	17,50	15	37,50	19	47,50	4	10,00
Saya sangat paham tentang misi Dinas Pertanian ini.	0	0,00	10	25,00	15	37,50	16	40,00	4	10,00
Saya sangat paham tentang tujuan Dinas Pertanian ini.	0	0,00	14	35,00	10	25,00	14	35,00	7	17,50
Saya selalu terampil dalam melaksanakan tugas-tugas saya.	0	0,00	9	22,50	14	35,00	15	37,50	7	17,50
Saya mampu berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja saya.	0	0,00	9	22,50	12	30,00	19	47,50	5	12,50
Saya memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan masalah.	0	0,00	8	20,00	23	57,50	11	27,50	3	7,50

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Untuk pertanyaan tentang Kompetensi ASN tidak satu orangpun responden yang menjawab sangat tidak setuju untuk seluruh item pertanyaan yang diajukan tentang Kompetensi ASN Dinas pertanian kabupaten tapanuli utara, dari sepuluh pertanyaan yang diajukan Sembilan diantaranya mendapat pilihan setuju sebagai pilihan paling banyak dipilih oleh responden sementara satu pertanyaan lagi yaitu nomor sepuluh tentang penyelesaian masalah cukup banyak mendapat reaksi yang kurang positif artinya banyak yang menyatakan kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa masih banyak ASN pertanian kabupaten tapanuli utara yang belum menguasai masalah-masalah khususnya masalah pertanian.

4.1.2.2. Penjelasan Responden Atas Variabel Lingkungan kerja

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah seperti pada Tabel dibawah ini yang disajikan kedalam distribusi frekuensi.

Tabel 4.2.
Penjelasan Responden atas Variabel Lingkungan kerja

Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Pengaturan ruang kerja kami di dinas pertanian ini sangat bagus	0	0,00	7	17,50	17	42,50	16	40,00	5	12,50
Peralatan kerja yang tersedia sudah sangat mendukung pekerjaan kami	0	0,00	3	7,50	35	87,50	6	15,00	1	2,50
Prosedur kerja pada dinas pertanian ini sudah jelas	0	0,00	6	15,00	12	30,00	26	65,00	1	2,50
Metode kerja yang kami gunakan di dinas pertanian ini sudah sangat baik	0	0,00	4	10,00	14	35,00	20	50,00	7	17,50
Penerangan (lampu) dikantor dinas pertanian ini sangat baik	0	0,00	6	15,00	15	37,50	22	55,00	2	5,00
Penerangan (cahaya mata hari) dikantor dinas pertanian ini sangat baik	0	0,00	6	15,00	14	35,00	24	60,00	1	2,50

Kebisingan tidak terjadi di kantor ini	0	0,00	5	12,50	13	32,50	27	67,50	0	0,00
Di kantor dinas pertanian ini tersedia kantin yang memadai	0	0,00	9	22,50	14	35,00	19	47,50	3	7,50
Kantor ini menyediakan fasilitas atau tempat beristirahat bagi pegawai	0	0,00	12	30,00	17	42,50	13	32,50	3	7,50

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Untuk pertanyaan tentang lingkungan kerja jumlah responden yang memilih pilihan jawaban setuju sangat banyak atau dominan yang menunjukkan lingkungan kerja yang baik, namun demikian satu pertanyaan yang banyak dipilih kurang setuju adalah pertanyaan nomor 2 yaitu peralatan kerja, situasi ini memberikan informasi bahwa peralatan kerja yang diperlukan oleh ASN pertanian kabupaten tapanuli utara masih kurang memadai, saat ini sangat banyak peralatan yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan ASN pertanian kabupaten tapanuli utara terutama untuk memeriksa hama tanaman, menemukan obat dan lain-lain termasuk laboratorium.

4.2.2.3. Penjelasan Responden Atas Variabel Disiplin ASN

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan variabel disiplin ASN (X_3) adalah seperti pada Tabel dibawah ini yang disajikan kedalam distribusi frekuensi.

Tabel 4.3.

Penjelasan Responden atas Variabel Disiplin ASN

Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
-----------------	---------------------	--------------	---------------	--------	---------------

	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Saya selalu hadir ditempat kerja dengan tepat waktu	0	0,00	4	8,89	23	51,11	17	37,78	1	2,22
Saya tidak pernah pulang kantor sebelum jam pulang kerja tiba.	0	0,00	4	8,89	24	53,33	15	33,33	2	4,44
Saya sangat taat anda terhadap aturan kerja yang ditetapkan	0	0,00	9	20,00	14	31,11	16	35,56	6	13,33
Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan	0	0,00	4	8,89	15	33,33	23	51,11	3	6,67
Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas-tugas saya di dinas pertanian ini	0	0,00	6	13,33	18	40,00	20	44,44	1	2,22
Saya selalu hati-hati dalam melakukan pekerjaan saya di dinas pertanian ini.	0	0,00	10	22,22	10	22,22	16	35,56	9	20,00
Saya selalu sopan dalam semua tindakan saya saat bekerja di dinas pertanian ini.	0	0,00	6	13,33	14	31,11	18	40,00	7	15,56
Saya selalu hadir ditempat kerja dengan tepat waktu	0	0,00	10	22,22	15	33,33	16	35,56	4	8,89

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memilih pilihan jawaban sangat tidak setuju untuk seluruh pertanyaan namun ada dua pertanyaan yang ditanggapi kurang setuju oleh responden yaitu pertanyaan nomor satu dan juga pertanyaan nomor 2 yang menunjukkan disiplin tentang jam masuk kerja dan juga pulang kerja, dari tanggapan tersebut diketahui bahwa ASN pertanian kabupaten tapanuli utara masih kurang disiplin tentang jam masuk kerja, artinya banyak yang datang terlambat dan juga masih banyak yang pulang sebelum jam kerja pulang tiba.

4.1.2.4. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel kinerja (Y) adalah seperti pada Tabel dibawah ini yang disajikan kedalam distribusi frekuensi.

Tabel 4.4
Penjelasan Responden atas Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Saya selalu mampu melakukan pekerjaan dengan baik	0	0,00	13	28,89	15	33,33	14	31,11	3	6,67
Saya sangat jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	0	0,00	4	8,89	16	35,56	18	40,00	7	15,56
Saya mampu mencapai target jumlah pekerjaan yang ditetapkan pimpinan	0	0,00	7	15,56	16	35,56	18	40,00	4	8,89
Saya mampu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan kantor	0	0,00	6	13,33	20	44,44	18	40,00	1	2,22
Saya sangat paham sasaran kerja instansi saya	0	0,00	5	11,11	15	33,33	20	44,44	5	11,11
Saya selalu tepat waktu dalam bekerja	0	0,00	6	13,33	20	44,44	18	40,00	1	2,22
Saya merasa bahwa saya dapat dipercaya oleh rekan kerja saya	0	0,00	4	8,89	27	60,00	12	26,67	2	4,44
Saya selalu mampu melakukan pekerjaan dengan baik	0	0,00	6	13,33	14	31,11	20	44,44	5	11,11

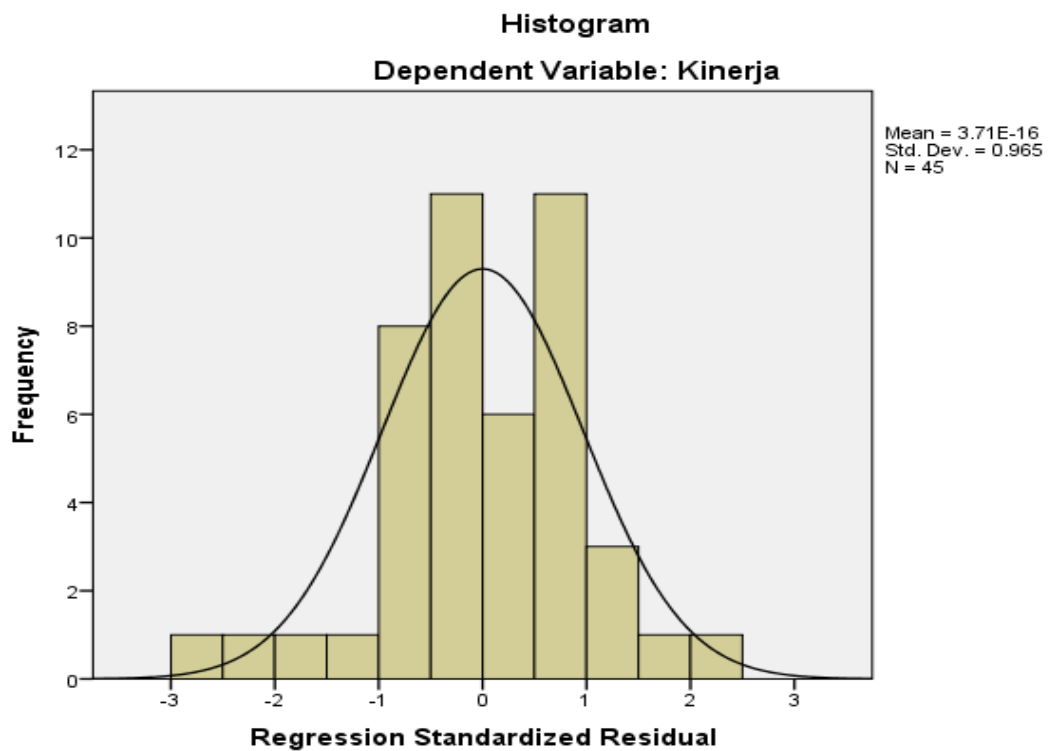
Sumber: Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Pada Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa tidak ada satu orang responden yang menjawab sangat tidak setuju untuk seluruh pertanyaan yang diajukan tentang kinerja, namun selain pilihan setuju yang banyak di pilih oleh ASN pilihan kurang setuju juga banyak dipilih oleh responden hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa hal yang harus di perbaiki mengenai kinerja yaitu memperbaiki kesalahan, ketepatan waktu dan juga kepercayaan dari rekan kerja ketiga hal tersebut masih harus diperbaiki di pertanian kabupaten tapanuli utara.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

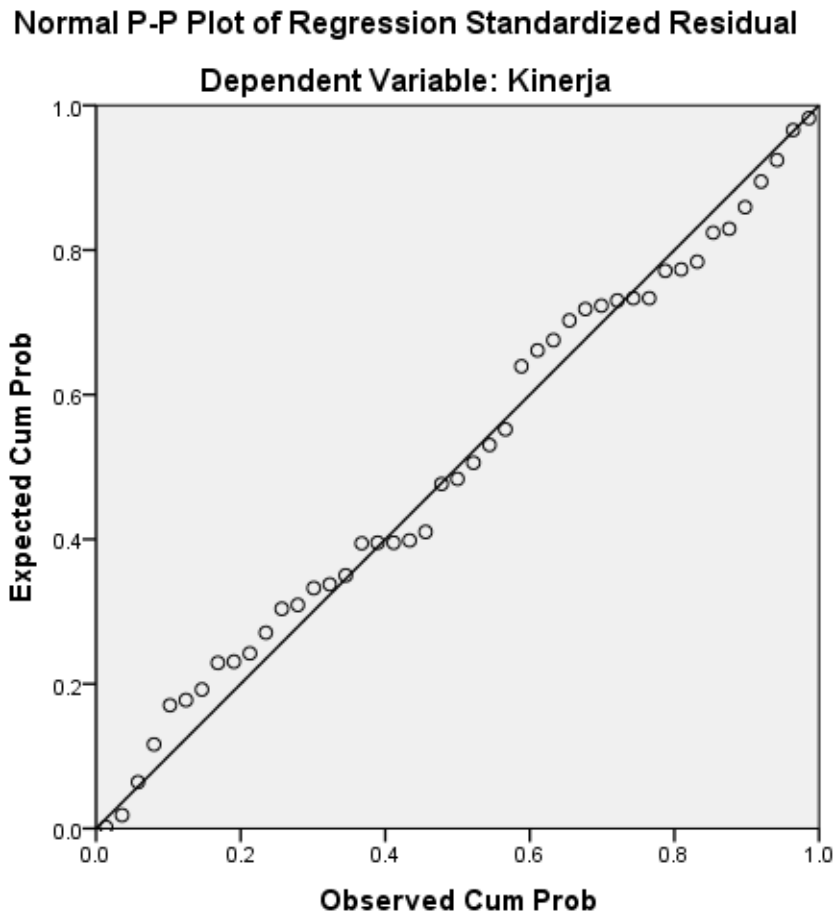
4.1.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat tampilan grafik Histogram dan Grafik P-P Plot, tampilan grafik histogram terdapat pada gambar 4.2 di bawah ini dimana grafik ini memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan.



Sumber: Hasil Penelitian 2020 (Data diolah)

Gabbar 4.2
Uji Normalitas Histogram



Sumber: Hasil Penelitian 2020 (Data diolah)

Gambar 4.3
Uji Normal P-P Plot

Pada gambar 4.3 grafik P-P Plot diatas ini terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.1.3.2. Uji Multikolonierisitas

Pengujian multikolonierisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *collnarity statistic* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel

bebas. Uji multikolonierisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolonierisitas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ($Tolerance < 0.10$) dan (2) *Variance inflation faktor* ($VIF > 10$).

Berdasarkan Tabel 4.5 di bawah ini terlihat nilai VIF untuk variabel Kompetensi ASN, lingkungan kerja, dan disiplin ASN lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *tolerance*-nya lebih besar dari 0.10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Hasil pengujian terlihat pada Tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolonierisitas

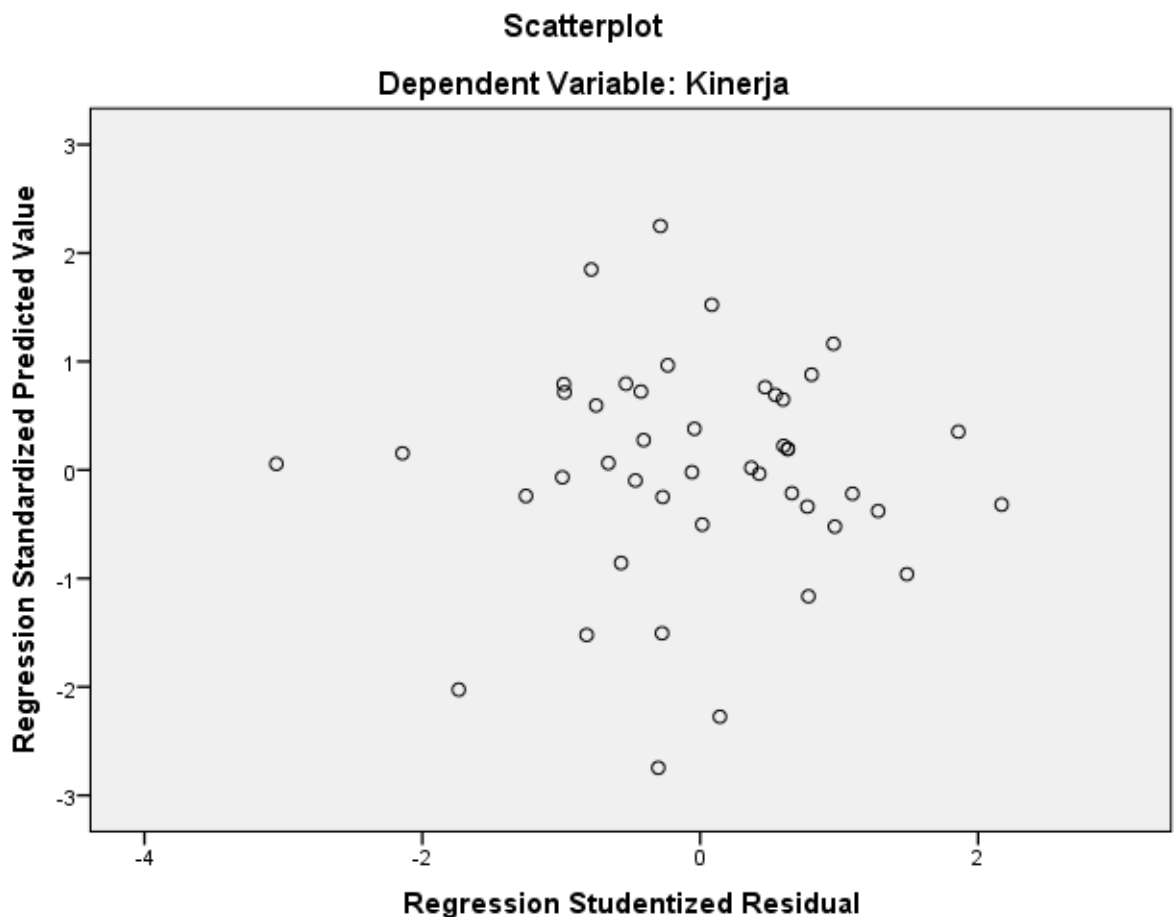
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1					
(Constant)	1.017	3.676			
Kompetensi	.308	.111	.398	.519	1.928
LingkunganKerja	.375	.118	.390	.700	1.428
Disiplin	.140	.150	.151	.402	2.488

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi populasi adalah *homoskedastik* yaitu semua gangguan memiliki varians yang sama, Gujarati (1995). Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan gambar scatterplot, apabila titik-titik menyebar dibawah dan diatas

angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan model regresi terhindar dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian terlihat pada Gambar 4.4 dibawah ini :



sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Gambar: 4.4

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas dari hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat unsur heteroskedastisitas.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Analisa Deskriptif Data Penelitian

Data yang diperoleh dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan nilai tertinggi (maximum), nilai terendah (minimum), rata-rata (mean) dan standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti untuk hipotesis, baik itu variabel bebas yaitu Kompetensi ASN, lingkungan kerja dan disiplin ASN, serta variabel terikat yaitu kinerja. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6.
Analisis Deskripsi Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	45	24	45	35.27	4.125
Lingkungan Kerja	45	23	37	30.58	3.320
Disiplin	45	19	34	27.42	3.461
Kinerja	45	19	32	27.18	3.193
Valid N (listwise)	45				

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Dari Tabel 4.6 di atas terlihat bahwa rata-rata variabel X_1 (Kompetensi ASN) sebesar 35,27 nilai tertinggi sebesar 45 dan nilai terendah sebesar 24, sedangkan nilai standar deviasi sebesar 4,125. Rata-rata variabel X_2 (lingkungan kerja) sebesar 30,58 nilai tertinggi sebesar 37 dan nilai terendah sebesar 23 sedangkan standar deviasinya sebesar 3,320. Rata-rata variabel X_3 (disiplin ASN) sebesar 27,42 nilai tertinggi sebesar 34 dan nilai terendah sebesar 19 sedangkan standar deviasinya sebesar 3,461. Rata-rata variabel Y (kinerja) sebesar 27,18

nilai tertinggi sebesar 32 dan nilai terendah sebesar 19 sedangkan standar deviasinya 3,193.

4.2.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variasi variabel bebas yaitu Kompetensi ASN, lingkungan kerja, dan disiplin ASN dalam menerangkan variasi variabel terikatnya yaitu kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara. Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat dalam Tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.7
Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.566	.534	2.180	1.809

a. Predictors: (Constant), Disiplin, LingkunganKerja, Kompetensi
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0.566 atau 56,6% yang menunjukkan kemampuan variabel Kompetensi ASN, lingkungan kerja dan disiplin ASN, dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara hanya 56,6%, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model seperti, kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan lain-lain.

4.2.3 Uji Serempak (Uji F)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan Tabel 4.8 di bawah ini dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 17,799$ dan $F_{tabel} = 2,83$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.00 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas Kompetensi ASN X_1 lingkungan kerja X_2 , dan disiplin ASN X_3 , mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat yaitu kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara (Y) maka dalam hal ini variabel Kompetensi ASN, lingkungan kerja dan, disiplin ASN, secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara.

Tabel 4.8
Uji Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.747	3	84.582	17.799	.000 ^b
	Residual	194.831	41	4.752		
	Total	448.578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, LingkunganKerja, Kompetensi
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

4.2.4. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel Kompetensi ASN, lingkungan kerja dan disiplin ASN secara parsial dilakukan uji t. Pengujian ini dilakukan dua arah, menggunakan tingkat signifikansi alpha 5% .

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 2,084 dan nilai koefisien masing-masing variabel adalah $X_1 = 0.114$, $X_2 = 0,346$ dan $X_3=0.545$, Maka model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,017 + 0.308 X_1 + 0,375 X_2 + 0,140 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

X_1 = Kompetensi ASN

X_2 = Lingkungan kerja

X_3 = Disiplin ASN

Tabel 4.9
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.017	3.676		.276	.784		
1 Kompetensi	.308	.111	.398	2.784	.008	.519	1.928
LingkunganKerja	.375	.118	.390	3.171	.003	.700	1.428
Disiplin	.140	.150	.151	.933	.356	.402	2.488

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Dari Tabel 4.9 di atas ini diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi ASN (2,784) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (2,35) atau nilai sig (0,008) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan

H_1 diterima untuk variabel Kompetensi ASN. Dengan demikian maka secara parsial variabel Kompetensi ASN memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara. Analisis ini menunjukkan bahwa kompetensi ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan dan menurunkan kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara, sehingga kompetensi ASN merupakan variabel yang sangat penting dalam rangka menjaga atau meningkatkan kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara.

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (3,171) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (2,35) atau nilai sig (0,003) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang tag diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel lingkungan kerja. Berdasarkan hasil di atas maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara. Pengaruh yang positif dan signifikan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara, dan disisi lain kalau lingkungan kerja kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara yang signifikan.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin ASN (0,933) lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} (2,35) atau nilai sig (0,356) lebih besar dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_1 ditolak untuk variabel disiplin ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara.

Berdasarkan hasil pengolahan diatas menunjukkan bahwa disiplin tidak terlalu penentu dalam peningkatan kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara hal ini tidak terlepas dari pekerjaan para ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara yang sangat banyak di luar kantor, sehingga disiplin waktu juga sering terabaikan dan lebih fokus terhadap pencapaian tujuan dari setiap tindakan atau pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti merumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa kompetensi ASN, lingkungan kerja dan, disiplin ASN berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara
3. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara
4. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara

Nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0.566 atau 56,6% yang menunjukkan kemampuan variabel Kompetensi ASN, lingkungan kerja dan disiplin ASN, dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja ASN Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara hanya 56,6%,

sedangkan sisanya sebesar 43,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model seperti, kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan lain-lain.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan beberapa saran penelitian yang dapat digunakan untuk perbaikan pada masa mendatang sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara disarankan agar meningkatkan kompetensi ASN khususnya dalam hal penyelesaian masalah-masala, dengan cara mengirimkan ASN untuk mengikuti pelatihan ataupun mengikuti studi lanjut.
2. Kepada Pimpinan dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara disarankan agar melengkapi peralatan-peralatan kerja yang diperlukan oleh ASN dinas pertanian kabupaten Tapanuli Utara seperti peralatan pendeteksi penyakit tanaman, PH meter, dan lain-lain yang selama ini dianggap kurang memadai dari segi jumlah dan kualitas.
3. Kepada peneliti berikutnya yang akan meneliti tentang kinerja guru disarankan agar menambah beberapa variabel independen yang mungkin mempengaruhi kinerja ASN selain variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini seperti: kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*”.
- Dessler Gary. 2003. *Human Resource Management*. Tenth edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Hani Handoko T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Hayes, J. 2000. *Aeromonas hydrophila. Spring Team Project*. Oregon State University. <http://www.osu.orst.edu/> (4 Juli 2008)
- Isyandi, Bambang, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Penerbit UNRI Press, Pekanbaru
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remajan Rosdakarya.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Mathis, Robert I, Jackson John H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nuraini .2013. *Manajemen sumber daya manusia*, yayasan Aini Syam. Pekanbaru

- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2004, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Tenaga Kerja*, Remaja Rosda karya, Bandung
- Siagian, Sondang P, 2004, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Timpe A. Dale. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan*. PT Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres
- Wibowo. Prof, Dr, SE, M.Phil. (2007). *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.