

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi, perusahaan maupun lembaga tertentu memerlukan sumber daya manusia untuk menunjang pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mengambil peran penting dalam menjalankan kegiatan organisasi sehingga mampu menjalankan fungsi organisasi dengan baik. Salah satunya adalah Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga. Kantor Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas melaksanakan tugas pemerintah dalam bidang agama. Dalam melaksanakan tugas, Kementerian Agama dituntut untuk melaksanakan program dan kegiatan secara efektif dan efisien terutama dalam melayani masyarakat. Pelayanan yang diberikan dapat berupa penerimaan pengunjung untuk pelepasan surat nikah dan surat yang belum menikah, melakukan tugas ke setiap rumah ibadah atau di beberapa tempat lainnya, dan kegiatan sosial lainnya. Para pegawai tersebut akan bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan agamanya masing-masing. Dari tugas pegawai ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman agama bagi umatnya dan juga dapat membangun toleransi antar umat beragama.

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, menurut Rivai (2006:14) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Kinerja adalah pelayanan pengorbanan tubuh dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dalam pertukaran untuk memperoleh prestasi tertentu (Kumara dan Utama, 2016). Kinerja merupakan salah satu tindakan nyata yang dapat dilihat pada setiap orang sebagai sebuah prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi. Kinerja dapat dikatakan

sebagai bentuk ukuran dari suatu hasil kerja para pegawai, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan suatu hal yang dapat menunjukkan kemampuan dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja pegawai pada suatu instansi dapat ditunjukkan pada data yang menilai bagaimana kinerja pegawai. Salah satunya adalah data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP adalah rencana pekerjaan yang dilakukan serta target yang akan diselesaikan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil. SKP sendiri dilakukan sekali dalam satu tahun dengan nilai prestasi kerja dikelompokkan menjadi beberapa bagian, yaitu:

91 – ke atas : Sangat Baik

76 – 90 : Baik

61 – 75 : Cukup

51 – 60 : Kurang

50 ke bawah : Buruk

Berdasarkan kriteria yang ditentukan dapat diketahui kinerja pegawai suatu instansi. Begitu pula kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga ditunjukkan oleh data SKP tahun 2019 – 2020 pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2019 & 2020

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Tahun 2019		Tahun 2020		Selisih
			Rata-rata Nilai SKP	Ket	Rata-rata nilai SKP	Ket	
1	Kepala	2	88,88	Baik	88,56	Baik	-0,32
2	Subbagian Tata Usaha	16	86,58	Baik	88,05	Baik	1,47
3	Seksi Bimas Islam	8	89,24	Baik	89,44	Baik	0,20
4	Penyelenggara Zakat Wakaf	2	85,45	Baik	85,09	Baik	-0,36
5	Seksi Pendidikan Madrasah	8	86,45	Baik	86,56	Baik	0,11

6	Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	7	85,70	Baik	86,10	Baik	0,40
7	Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	4	86,87	Baik	85,90	Baik	- 0,97
8	Seksi Bimas Kristen	10	88,16	Baik	87,56	Baik	- 0,60
9	KUA Kec. Sibolga Kota	3	85,47	Baik	85,96	Baik	0,49
10	KUA Kec. Sibolga Selatan	3	86,17	Baik	85,77	Baik	- 0,40
11	KUA Kec. Sibolga Sambas	2	87,19	Baik	87,66	Baik	0,47
12	KUA Kec. Sibolga Utara	3	86,58	Baik	86,17	Baik	- 0,41
Tingkat Kinerja : Sangat Baik : 91-100, Baik : 76-90, Cukup : 61 – 75							

Sumber: Kementerian Agama Kota Sibolga

Berdasarkan data SKP pada Tabel 1.1, diperoleh bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga tergolong baik. Para pegawai berdasarkan bidang yang ada telah melakukan pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Meskipun terdapat penurunan kinerja dari tahun 2019 ke tahun 2020, namun penilaian kinerja yang dihasilkan masih tergolong baik. Hasil kinerja yang baik dari para pegawai tentunya didasarkan pada perilaku, kerja dan bagaimana lingkungan sekitar memengaruhi pekerjaan pegawai. Oleh karena itu, penting diketahui beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yang lebih baik dalam suatu instansi.

Dalam melakukan tugasnya, para pegawai harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang tentunya dapat dibagikan kepada masyarakat. Sehingga pelayanan yang diberikan dapat tersampaikan secara maksimal. Salah satu hal yang mendukung adalah kompetensi yang dimiliki para pegawai. Kompetensi dapat diartikan sebagai kecakapan dan keberdayaan yang dimiliki seseorang merujuk pada keadaan mampu dan sesuai (Palan, 2007). Kompetensi menjadi hal penting yang harus dimiliki seseorang agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga para pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi sehingga pelayanan yang diberikan dapat diterima dengan baik oleh masyarakat dan bukan hanya memberikan pelayanan, bidang pekerjaan lainnya akan dapat dikerjakan dengan baik.

Kompetensi menjadi penting dalam sebuah organisasi karena mampu menciptakan kinerja efektif dan unggul dalam bekerja yang mencakup keterampilan, sikap dan pengetahuan yang mendukung tercapainya keberhasilan kerja (Sihite, 2018).

Untuk mencapai kinerja yang baik dalam organisasi atau lembaga tertentu, disiplin kerja menjadi hal penting yang perlu dibahas. Disiplin kerja merupakan tindakan yang dapat mendorong seseorang untuk dapat memenuhi tuntutan dan pekerjaan dalam suatu organisasi (Siagian, 2010). Disiplin kerja menjadi penting karena dapat mendorong seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai kinerja terbaik bagi organisasi. Dalam hal ini, disiplin kerja yang dimiliki para pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga dilihat dari data absensi yang menunjukkan ketepatan waktu hadir pegawai ke kantor untuk melakukan pekerjaannya.

Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai Januari - Desember 2021

Bulan	Jumlah Hari Kerja	DT (Orang)	PSW (Orang)	Jumlah Pegawai (Orang)
Januari	20	38	21	68
Februari	20	37	20	68
Maret	22	41	28	68
April	21	42	29	68
Mei	17	52	46	68
Juni	21	34	21	68
Juli	21	40	24	68
Agustus	20	33	28	68
September	22	36	27	68
Oktober	20	36	34	68
November	22	45	36	68
Desember	20	40	37	68

Catatan: DT, Datang Terlambat; PSW, Pulang Sebelum Waktunya.

Sumber: Kementerian Agama Kota Sibolga

Pada tabel 1.2 menunjukkan rata-rata absensi pegawai perbulannya berdasarkan Datang Terlambat dan Pulang Sebelum Waktunya. Disiplin kerja para pegawai dari segi kehadiran dinilai belum cukup baik. Hal ini dilihat dari banyaknya pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Dari tabel 1.3 diperoleh data absensi pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga bulan Januari – Desember 2021. Diketahui bahwa jumlah pegawai yang datang terlambat (DT) bervariasi, dimana setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Khususnya, pada bulan Mei menjadi bulan dengan jumlah pegawai yang datang terlambat paling banyak (52 orang). Selain itu, terdapat juga data pegawai yang pulang sebelum waktunya (PSW). Lebih spesifik, pada bulan September – Desember mengalami kenaikan pegawai yang pulang sebelum waktunya. Dalam hal ini, perlu adanya tinjauan dan peningkatan disiplin kerja pegawai jika dilihat dari jumlah absensi yang diperoleh. Penerapan disiplin sendiri menjadi penting karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Melalui disiplin, setiap pekerjaan dan pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kementerian Agama diharapkan dapat dijalankan dengan baik dan meningkatkan kinerja yang dapat mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Bukan hanya disiplin kerja, setiap pegawai diharapkan dapat bekerja dengan baik dan mengikuti aturan yang ada serta arahan yang diberikan oleh seorang pemimpin. Hal ini karena, pada sebuah kantor salah satu bagian yang memegang peranan penting adalah seorang pemimpin. Seorang pemimpin disebut sebagai motor penggerak utama bagi semua bawahannya dan bagi semua bagian di organisasi (Marbun, 2020). Peranan pemimpin menjadi penting dalam mengatur dan mengarahkan para bawahannya sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Bukan hanya mengarahkan, melalui kepemimpinan yang baik, organisasi akan dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi. Peran kepemimpinan juga sangat penting diterapkan karena seorang pemimpin dijadikan sebagai acuan dan memberikan pengaruh baik terhadap kinerja para pegawainya agar dapat memaksimalkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan (Wahyudi *et al.*, 2020). Beberapa hal menjadi penting untuk dimiliki seorang pemimpin seperti kemampuan dalam melakukan

pengambilan keputusan, memberikan motivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, memiliki tanggung jawab, dan mampu mengendalikan emosi.

Pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga, peran kepemimpinan yang dijalankan masih belum maksimal. Hal ini diketahui dari adanya kekurangan yang dimiliki pemimpin terutama dalam hal berkomunikasi dengan bawahannya. Para pegawai dan pemimpin yang dalam hal ini adalah Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga memiliki hubungan yang baik, namun untuk berkomunikasi belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat membuat kinerja pegawai menjadi kurang efektif serta kerjasama yang terjalin antara pemimpin dengan bawahan menjadi longgar. Terlebih lagi komunikasi dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja, sehingga peranan pemimpin perlu ditingkatkan untuk bisa mengatur dan mengarahkan bawahan sebaik mungkin.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan diatas, maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian agar dapat mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor kementerian agama kota sibolga.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Bagi Peneliti

Untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan dalam melakukan penelitian ini dengan mengembangkan kemampuan yang diperoleh untuk melatih penulis dalam melakukan penelitian serta mampu bagi peneliti dalam memenuhi syarat mendapatkan Strata Satu (S1).

b. Bagi Instansi Kementerian Agama Kota Sibolga

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan refleksi bagi instansi akan pentingnya kompetensi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan koleksi untuk memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih luas pada Universitas HKBP Nommensen.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau referensi kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan dengan konsep yang sama di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan dari seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dengan mengeluarkan segala pengetahuan yang dimiliki. Menurut Wibowo (2014, dalam Wardhani, 2017) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Maka dengan adanya kompetensi dalam diri seseorang dapat menunjukkan bahwa ada terdapat keterampilan atau pengetahuan dalam suatu bidang menjadi hal yang terpenting.

Menurut Robotham dan Jubb (1996), Kompetensi juga dapat diartikan sebagai perilaku dari seseorang, dalam bereaksi dan memberikan respon terhadap pekerjaannya di dalam lingkup organisasi. Palan (2007), Kompetensi sering dikenal sebagai kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kompetensi mencakup bagian kepribadian yang melekat pada diri seseorang yang dapat diperkirakan dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan. Hal tersebut dapat diperkirakan atau diprediksi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria yang digunakan.

Kompetensi merupakan tentang orang seperti apa dan apa yang bisa dilakukan, bukan apa yang mungkin akan dilakukan. Kompetensi dapat didefinisikan menjadi ciri dasar seseorang yang mempunyai suatu keunggulan pada pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi juga merupakan karakter dasar orang yang menunjukkan cara berperilaku atau berpikir yang sangat luas dan bertahan dengan waktu yang lama.

2.1.2 Komponen Pembentukan Kompetensi

Hutapea dan Thoba (2008:28) mengungkapkan bahwa ada 4 (empat) komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman kerja.

Pertama, pengetahuan merupakan suatu informasi yang dimiliki oleh seseorang dan juga sebagai komponen utama yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) mengungkapkan bahwa ‘‘Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik’’.

Kedua, keterampilan juga merupakan salah satu menjadi faktor keberhasilan suatu tujuan dalam hal faktor keterampilan pada pegawai. pegawai dengan keterampilan kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru membutuhkan keterampilan tambahan untuk melakukan tugas yang telah diberikan. Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) menyatakan bahwa keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental.

Ketiga, perilaku adalah ketika seorang pegawai memiliki karakteristik yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, semua tugas yang diberikan kepadanya akan dilakukan dengan baik. Gitosudarmo dan Sudita (2008:23) menyatakan bahwa perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungnya.

Keempat, pengalaman kerja adalah partisipasi pegawai dalam pelaksanaan tugas kerja dianggap sebagai pengalaman kerja, sehingga proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang cara bekerja. Siagian (2008) menyatakan pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama pegawai tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2000) dalam Wibowo (2012:339) menyatakan bahwa kompetensi memiliki delapan faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi pada seseorang, diantaranya:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
- 2) Keterampilan. Memainkan peran di banyak kompetensi, misalnya berbicara di depan umum.
- 3) Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
- 4) Karakteristik kepribadian. Kemampuan merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
- 5) Motivasi. 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.
- 7) Kemampuan intelektual. Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
- 8) Budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam setiap kegiatan SDM.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap dan perilaku untuk selalu mematuhi peraturan atau norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan aturan kode etik yang harus dipatuhi dan ditegakkan oleh semua pegawai baik organisasi pemerintah maupun swasta guna untuk mencapai kewajiban ketenagakerjaan yang berdampak pada pencapaian tujuan suatu organisasi.

Menurut Siagian (2010:295) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, membentuk sikap dan perilaku pegawai serta mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011, dalam Suyitno, 2017:146) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan kondisi atau rasa hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa disiplin dalam bekerja menjadi elemen yang mengikat dan dapat membantu pegawai mematuhi aturan dan alur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi hal yang penting dibutuhkan oleh para pegawai untuk mencapai keberhasilan suatu instansi. Dengan kedisiplinan, pegawai dapat menemukan kesalahan yang diperbuatnya, sehingga dapat lebih memperbaiki dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah.

Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja sebuah

organisasi. Dalam hal ini, menerapkan tindakan disiplin dilakukan untuk dapat memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang ada. Tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang digunakan dalam melakukan pengawasan kepada para pegawai (Teguh dan Rosidah, 2009:291). Sedangkan menurut Mangkunegara disiplin pegawai merupakan pembentukan perilaku pegawai yang bertujuan agar pegawai dapat bertanggung jawab terhadap perbuatannya dan untuk perubahan perilaku yang lebih baik (Mangkunegara, 2011:131).

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:94) disiplin kerja memiliki tujuh faktor, yaitu: (1) besar kecilnya pemberian kompensasi; (2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; (3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; (4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; (5) ada tidaknya pengawasan pemimpin; (6) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan; (7) diciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Hasibuan (2006:194) terdapat 8 indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan kemanusiaan.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah mengarahkan (mengajar) atau mempengaruhi orang lain dalam kegiatan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dan yang disetujui bersama. Wexley dan Yukl (1997), kepemimpinan mempunyai arti mempengaruhi orang untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga dalam usahanya, atau merubah tingkah laku mereka. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikut tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi (Wijono, 2018).

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (dalam Sunyoto, 2012:34),

kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart (dalam Sunyoto, 2012:34), kepemimpinan adalah setiap usaha seseorang untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, untuk mencapai tujuan dalam organisasi yang memiliki tujuan yang sama atau berbeda.

Pemimpin tidak lepas dari masalah atau persoalan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Peran kepemimpinan sangat penting dalam menentukan sebuah keberhasilan atau kegagalan dalam suatu organisasi. Karena pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin harus mampu dalam mengatur dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang dapat membuat pegawai merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang ada.

2.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Hadari Nawawi (2001:135) fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yang harus diperhatikan yaitu:

1. Dimensi kemampuan pemimpin dalam mengarahkan. Dimensi ini merupakan aktivitas yang mengandung tindakan dengan berinteraksi/komunikasi dengan anggota organisasinya yang membuat seluruh anggota melakukan sesuatu di bidangnya masing-masing yang tertuju pada tujuan organisasi.
2. Dimensi tingkat dukungan dari anggota organisasinya. Dimensi ini terbentuk keterlibatan anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Parashakti & Setiawan (2019) mengemukakan adanya 4 faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

1. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol

untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.

3. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007:34), sebagian besar organisasi, kinerja para pegawai individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Menurut Moehariono (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010:548).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat dicapai dengan cara melakukan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan/kehati-hatian dan waktu.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2011:67) memiliki dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya:

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.4.3 Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2004:56) kinerja seseorang dapat dilihat baik melalui beberapa hal diantaranya:

- a) Kesetiaan. Kesetiaan pegawai dapat dilihat jika pegawai melakukan tugasnya dengan benar dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.
- b) Prestasi kerja. Prestasi kerja disebut sebagai hasil kerja pegawai yang dapat menyelesaikan misi atau tugas yang diberikan. Prestasi kerja biasanya dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai untuk melaksanakan tugasnya.
- c) Kedisiplinan. Kedisiplinan dapat dilihat dari sejauh mana seorang pegawai dapat mengikuti aturan yang telah ditetapkan dan mengikuti instruksi yang telah diberikan kepadanya.
- d) Kreatifitas. Sebuah kemampuan pegawai untuk dapat mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan masalah sehingga bekerja menjadi lebih berdaya guna dan berhasil.
- e) Kerja sama. Kerja sama dapat diukur dengan kemampuan pegawai dalam hal bekerja sama dengan pegawai lainnya yang melakukan tugas tertentu

agar hasil kerjanya bisa lebih baik.

- f) Kecakapan. Kecakapan dapat diukur dengan tingkat pendidikan pegawai yang telah diselaraskan dengan pekerjaannya.
- g) Tanggung jawab. Tanggung jawab dapat diketahui jika kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu serta berani untuk mengambil resiko.

Menurut Teguh dan Rosidah (2009:281) mengemukakan bahwa terdapat enam hal yang dinilai untuk mengetahui kinerja seseorang yaitu:

- a) Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
- b) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran.
- c) Ketepatan waktu, kesesuaian waktu dengan yang direncanakan.
- d) Efektivitas biaya, menyangkut penggunaan resorsis organisasi secara maksimal.
- e) Kebutuhan supervisi, menyangkut perlunya bantuan atau intervensi supervise dalam pelaksanaan pegawai.
- f) Dampak interpersonal, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama diantara teman kerja maupun bawahan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Pada teori-teori yang disampaikan di atas dicakup pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja dan kepemimpinan. Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil/Kesimpulan
Slamet Ahmadi dan Sulistyono (2018)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertahanan Kabupaten Bogor.	a. Kompetensi b. Kepemimpinan c. Disiplin Kerja d. Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil: Kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertahanan Kabupaten Bogor.
Haeruddin Hafid (2018)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar.	a. Kompetensi b. Kepemimpinan c. Disiplin Kerja d. Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil bahwa variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.
Andi Juned, LCA. Robin Jonathan, dan Elfreda	Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga	a. Disiplin b. Kompetensi c. Kepemimpinan d. Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil variabel disiplin, kompetensi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota

Aplonia Lau (2016)	Kerja Kota Samarinda.		Samarinda.
Ika Widiastuti (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung.	a. Kepemimpinan b. Kinerja Pegawai	Secara simultan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
Likdanawati (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan.	a. Pengalaman Kerja b. Kompetensi c. Disiplin Kerja d. Kinerja Pegawai	Pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan.

Berdasarkan tabel diatas, terdapat persamaan dengan peneliti terdahulu yaitu variabel yang diteliti adalah kompetensi, disiplin kerja, kepemimpinan dan kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah tempat pada penelitiannya.

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai karena jika semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, maka akan semakin baik kinerjanya. Karena kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga semakin tinggi kompetensinya maka hasil kinerjanya juga akan semakin baik. Dalam Sudarmanto (2009:32), kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Hal ini berarti bahwa kompetensi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

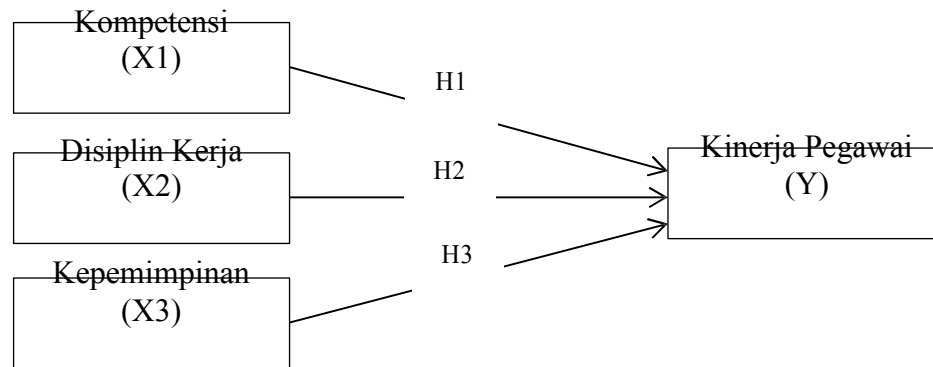
Disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena apabila seorang pegawai disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin kerja dapat mencegah keterlambatan permulaan bekerja atau terlalu awal mengakhiri pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga akan membantu peningkatan kinerja pegawai. Karena semakin disiplin seorang pegawai, maka kinerjanya juga semakin meningkat. Hal ini berarti disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dapat dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mendapat tujuan yang telah ditetapkan bersama (Umam, 2010). Menurut Veitzal dan Deddy (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan yang merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Hal ini berarti kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah

Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2)), dan Kepemimpinan (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka konseptual dalam penelitian ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pemikiran, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

- Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.
- Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.
- Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Hal yang akan diteliti pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan diteliti memakai angka.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga yang beralamat Jalan Tongkol No. 6, Pancuran Gerobak, Sibolga Kota, Kota Sibolga, Sumatera Utara 22511. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan November 2021.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah yang ada pada seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga sebanyak 68 orang. Peneliti mengambil jumlah populasi sebanyak 68 orang karena jumlah data pegawai ASN tersebut merupakan data yang diperoleh peneliti dari Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka jumlah sampel pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga sesuai dengan jumlah populasinya yaitu berjumlah 68 orang sebagai sampel.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representative (Margono, 2004:125). Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Probability Sampling dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh digunakan sebagai penentu sampel apabila semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai jumlah sampel.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan suatu data yang dihasilkan dari objek yang telah melakukan penelitian dari orang atau organisasi yang sedang melakukan penelitian. Contoh dari data primer seperti kuesioner terhadap responden.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan suatu data yang didapatkan dari sumber yang sudah ada. Oleh karena itu, penulis tidak mengumpulkan data langsung dari objek yang diteliti. Contoh dari data sekunder seperti data organisasi yang didapatkan dari lembaga maupun perusahaan yang terkait.

Pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Pada data primer digunakan dalam penelitian berupa jawaban dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner. Pada data sekunder digunakan dalam penelitian berupa mendapatkan sebuah data seperti data jumlah anggota, gambaran umum, dan sebagainya pada objek yang terkait.

3.5 Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan observasi dan kuesioner. Dilakukan observasi untuk melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian agar mendapat data yang valid. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan kumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, sehingga responden dapat menjawab sesuai dengan kenyataannya. Kuesioner pada penelitian ini ditujukan langsung untuk responden pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.

Pada penelitian ini dengan mengukur variabel tersebut digunakan skala Likert. Dalam pertanyaan yang dibuat di kuesioner menggunakan skala 1-5 untuk pilihan pendapat dari responden. Pada skala tersebut nilainya sebesar :

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Netral	: 3
Tidak setuju	: 2
Sangat tidak setuju	: 1

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional merupakan suatu metode khusus yang digunakan untuk menyelidiki dan melaksanakan dengan terstruktur, sehingga peneliti lain dapat mengikuti pengukuran dengan cara yang sama atau dengan mengembangkan metode pengukuran struktur yang lebih baik.

a. Variabel bebas

Variabel bebas disebut sebagai variabel tidak bisa untuk dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel bebas tersebut meliputi variabel kompetensi, disiplin kerja dan kepemimpinan.

b. Variabel terikat

Variabel terikat disebut sebagai variabel yang bisa untuk dipengaruhi oleh variabel lainnya atau memiliki ketergantungan dari variabel lainnya. Variabel terikat tersebut meliputi variabel kinerja pegawai.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Dan Indikator Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dalam melaksanakan tugas (Wibowo, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan 	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan (Hasibuan, 2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu kerja 2. Kerapian berpakaian 3. Kepatuhan pada aturan 4. Tanggung jawab 	Likert
Kepemimpinan (X3)	Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain sehingga mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu dalam bekerja (Thoha, 2005).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjalin hubungan baik dengan bawahan 2. Memiliki tujuan untuk dicapai bersama 3. Menekankan pentingnya 	Likert

		tugas dan pelaksanaannya dengan bawahan. 4. Menerapkan efisiensi dalam bekerja.	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2015).	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas	Likert

Sumber: Google Scholar, 2021

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk dapat mengukur valid atau tidaknya kuesioner tersebut. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2011:211). Pada uji validitas jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r ternyata positif dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung ternyata tidak dan r hitung lebih kecil dari r tabel dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut tidak valid. Pengujian validitas yang digunakan adalah *Pearson Correlation* dengan r tabel. Nilai r tabel yang dipakai adalah nilai dengan signifikan 0,05.

Tingkat validitas dapat di ukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom atau derajat kebebasan (df)= $n - k$ dan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan dapat dikatakan valid.

Keterangan :

n = jumlah total pengamatan (data sampel)

k = jumlah parameter yang di estimasi (variabel)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan program dari aplikasi SPSS dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Juliandi et al, 2015).

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011:160). Pada uji normalitas dapat dilakukan uji *one simple kolmogorov smirnov* dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data disebut memiliki distribusi normal, sedangkan uji hasil *one sample kolmogorov smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali 2011:160-161).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk dapat menguji apakah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas yaitu menggunakan cara dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residu (*SRESID*). Bila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedasitas. Untuk model penelitian baik adalah tidak terdapat Heteroskedasitas (Ghozali, 2016).

3.8.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Menurut Ghazali, (2011:105) mengemukakan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan menggunakan program SPSS. Sehingga nilai pada tolerance tidak kurang dari 0,10 dan VIF tidak lebih dari 10 maka tidak ada terjadinya multikolinearitas.

3.8.4 Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisis data metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Formula untuk regresi linier berganda yaitu :

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

Keterangan :

a = Konstantan

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompetensi X₂

= Disiplin Kerja X₃

= Kepemimpinan

e = Nilai residu yaitu tingkat kesalahan (error)

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (kompetensi, disiplin kerja dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Jika nilai signifikansi $t < \alpha$ (0,05) atau koefisien t hitung signifikansi pada taraf $< 5\%$, maka dinyatakan bahwa variabel

independen (kompetensi, disiplin kerja dan kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

3.9.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97). Koefisien determinasi digunakan sebagai pengukuran untuk mengetahui besarnya variabel tidak bebas. Jika koefisien determinasi $R^2 = 0$ artinya variabel bebas tidak berpengaruh sama sekali terhadap variabel terikat. Sedangkan, jika koefisien $R^2 = 1$ artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Mendapatkan hasil dari perhitungan dari koefisien determinasi secara simultan dibantu dengan program SPSS dapat dilihat dari besarnya *R square* pada *Tabel Model Summary*.