



Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang

Herik Nelson M¹, Rice Haryati², Delvianti³

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: heriknelson@gmail.com

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Herik Nelson M

Abstract: *The purpose of this study was to determine: 1. The partial effect of work discipline on employee performance. 2. Partial effect on employee performance. 3. The simultaneous influence of work discipline and competence on the performance of Padang City Social Service employees. The population of this study were employees of the Padang City Social Service with a total of 40 people. The sampling technique of this study used the total sampling method. Research data using primary data collected through the distribution of questionnaires to employees. The method of data analysis in this study used multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing t and f. The results of the analysis show that 1. Competence partially has a significant positive effect on employee performance. 2. Work discipline partially has a significant positive effect on the performance of Padang City Social Service Employees. 3. Competence and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Contribution of Work Discipline Competence to the Performance of Padang Social Service Employees 52.4%, the remaining 47.6% is influenced by other variables outside this research.*

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

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. 2. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai. 3. Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Padang dengan jumlah 40 Orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling. Data penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis t dan F. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang. 3. Kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kontribusi Kompetensi Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang sebesar 52,4% sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi pemerintah dituntut untuk menyesuaikan diri dengan Disiplin dan perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan. Salah satunya adalah Dinas Sosial Kota Padang merupakan salah satu dinas yang berada dalam pemerintahan daerah yang bertugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dinas Sosial Kota Padang sama halnya seperti organisasi pada umumnya, dimana tidak terlepas dari sumber daya yaitu sumber daya manusia yang merupakan unsur penting bagi organisasi untuk menjalankan tugas maupun pekerjaan yang menjadi wewenang dari Dinas Sosial Kota Padang.

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang pada tahun 2020 belum optimal. Hasil wawancara bersama Kasubag Umum dan Kepegawaian pada tanggal 16 November 2021 beliau memberikan keterangan bahwa rata-rata pegawai bekerja dengan baik, namun masih ada kendala jika tugas maupun pekerjaan masing-masing pegawai menumpuk harus dibantu pegawai lain agar selesai tepat waktu. Selain itu masih terdapat Pegawai yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan, hal ini tentunya disebabkan oleh sebagian pegawai yang tidak sesuai antara jabatan yang saat ini diduduki dengan latar belakang pendidikan pegawai serta masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Salah satu penyebab kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang belum optimal adalah ketidaksesuaian antara tugas dan kemampuan yang dimiliki pegawai, kurang terampilnya Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, penyelesaian tugas yang cenderung terlambat, Hal ini sesuai dengan pendapat (Simanjuntak et al., 2021) bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan pegawai yang dilandasi oleh pengetahuan, kemampuan, kecakapan atau kepribadian individu yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain kompetensi, faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Padang, yaitu disiplin kerja. Penulis melakukan pengamatan pada saat di lokasi penelitian, masih terdapat beberapa pegawai yang belum disiplin salah satu contohnya adalah, datang terlambat dan pulang lebih awal, tanpa alasan yang jelas. Tingkat kedisiplinan Pegawai masih kurang baik. Hal ini terlihat dari masih banyaknya Pegawai yang telat datang ke kantor setiap bulannya. Terdapat pegawai yang tidak patuh terhadap aturan pada saat jam kerja serta beberapa pegawai kebanyakan istirahat di jam bekerja. masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum diselesaikan, adanya pegawai yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Sehingga dapat diartikan bahwa kedisiplinan Pegawai Dinas Sosial Kota Padang masih belum optimal. Menurut (Edison, 2016) Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan untuk

melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Selain kompetensi, disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, oleh sebab itu disiplin sangat penting dalam sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri karena kedisiplinan dapat membentuk diri dan membuat keberhasilan dalam bekerja (Rivai, 2016).

Oleh karena itu, Penulis memilih judul: "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Peninjauan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk memperoleh data primer. Adapun kegiatan yang dilakukan adalah wawancara, yaitu melakukan penelitian langsung untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang terlibat langsung. Kemudian Penelitian Kepustakaan digunakan untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, serta literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti yang berguna sebagai pedoman teoritis pada waktu melakukan penelitian lapangan dan untuk mendukung serta menganalisa data.

Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, dan koefisien determinasi (Agussalim, 2017) bentuk persamaan sebagai berikut. Bentuk umum regresi linier berganda adalah : $Y = a + bX_1 + bX_2 + e$. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2016).

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2016). Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Sugiyono, 2012). Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel takbebas (Y), digunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim, 2017). Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, (H_0 di tolak H_a diterima).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian”

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Seluruh Pernyataan variabel kompetensi, Disiplin Kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r-tabel 0.212. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukkan Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,50.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,74715579
Most Extreme Differences	Absolute	0,117
	Positive	0,117
	Negative	-0,086
Test Statistic		0,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,181c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 25

Nilai statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$ sehingga dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi X1	0,762	1,032
	Disiplin kerja X2	0,952	1,050

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Dalam penelitian ini Nilai *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,580	4,592		1,215	0,232
	Kompetensi	-0,154	0,080	-0,302	-1,920	0,063
	Disiplin Kerja	0,036	0,109	0,052	0,332	0,741

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Dari masing-masing variabel independen, nilai signifikansinya > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Tabel 4. Hasil Analisis regresi linear berganda

Coefficientsa		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,323	4,787		0,067	0,947
	Kompetensi	0,672	0,122	0,622	5,496	0,000
	Disiplin Kerja	0,322	0,127	0,287	2,536	0,016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 0,323 + 0,672X_1 + 0,322 X_2 + e$$

- Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:
- Konstanta sebesar 0,323 artinya jika tidak ada Kompetensi, Disiplin kerja ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai Kinerja Pegawai naik sebesar konstanta yaitu 0,323 satuan.
- Koefisien Kompetensi sebesar 0,672 koefisien bernilai positif artinya Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dimana jika Kompetensi naik satu satuan maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,672 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- Koefisien Disiplin kerja sebesar 0,322 koefisien bernilai positif artinya Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dimana jika Disiplin kerja naik satu satuan maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,322 satuan.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740a	0,548	0,524	3,36863

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjuste *R Square* sebesar 0,524. Hal ini berarti kontribusi Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai sebesar 52,4% sedangkan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis t

Coefficientsa			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-2,296	0,024
	kompetensi	2,752	0,007
	Disiplin Kerja	4,737	0,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

- a. Variabel Kompetensi memiliki t hitung sebesar $5,496 > t$ tabel 2.026 dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang.
- b. Variabel Disiplin kerja memiliki t hitung sebesar $2,536 > t$ -tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	509,237	2	254,618	22,438	,000b
Residual	419,863	37	11,348		
Total	929,100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Nilai F hitung 22,438 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,25 dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah $0,000^b$ lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H₃ diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pembahasan

Bedasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka data hasil penelitian disajikan dan dianalisa

1. Pengaruh kompetensi Terhadap kinerja pegawai

Hasil Hasil analisis deskriptif pada Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas Sosial Kota Padang maka kinerja Pegawai akan meningkat secara signifikan. Kompetensi lebih dari sekedar pengetahuan dan keterampilan (*skill*). Kompetensi juga melibatkan kemampuan untuk memenuhi tuntutan yang kompleks dengan menggambarkan dan memobilisasi sumber daya psikososial (*skill* dan *attitudes*) dalam konteks tertentu. Menurut (Edison, 2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu (Efendi & Gunawan 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Syah et al., 2021). Terdapat Pengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai. (Rahmat & Basalamah, 2019) Hasil Penelitian Menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. (Manullang et al., 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Ahmadi & Sulistyono 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (Saputra

& Yuliastanty, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Disiplin kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang maka kinerja Pegawai akan meningkat secara signifikan. Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan lembaga pendidikan dan guru. Dengan penegakan disiplin yang baik, akan membuat guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya demi tercapainya kinerja yang optimal. Hal ini selaras dengan pernyataan mengenai hubungan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mengutip pendapat yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2016) menyatakan mengenai hubungan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen yang penting dalam menunjang kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu (Ahmadi & Sulistyono 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Siregar, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (Pangestuti, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Fitri, Salfadri & Sunreni, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (Vernandes, Haryati, & Yuliastanty, 2022). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Hasil Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh hubungan antara kedua variabel yaitu kompetensi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai memiliki hubungan antara variabel yang tergolong cukup erat. Selanjutnya berdasarkan uji F menunjukkan variabel Disiplin kerja dan Kompetensi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai Kompetensi, dan Disiplin kerja merupakan hal yang perlu ditingkatkan oleh sebuah instansi melihat adanya pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Untuk mencapai kinerja yang optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, lembaga pemerintahan seperti Dinas Sosial Kota Padang harus mampu meningkatkan kompetensi serta menggerakkan pegawai dengan cara penegakan disiplin kerja dan meningkatkan kompetensi pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hafid, 2018). Hasil penelitian menunjukkan kompetensidan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Rahmat & Basalamah, 2019) Hasil Penelitian Menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. (Yudharana, 2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Siregar, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai (Thalib

et al., 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut: 1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang. 2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang. 3. Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang dengan kontribusi sebesar 52,4% sedangkan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lainnya.

REFERENSI

- Achmad, R. (2015). Sistem manajemen kinerja. *Jakarta: Gramedia Pustaka Utama*.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing*.
- Agussalim, M. (2017). *Statistik Lanjutan* (E. Press (ed.)).
- Ahmadi, S., & Sulistyono, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 15*(2), 203-210.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4*(3).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Efendi, C., Sutarjo, A., & Gunawan, B. (2019). Pengaruh kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Lembah Karet Padang. *Matua Jurnal, 1*(1), 105-116.
- Edison, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Alfabeta*.
- Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Semen Padang. *Matua Jurnal, 3*(1), 197-207.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFPE.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Jurnal Penelitian*.
- Hartoko, G., Noviyanti, E. S., Saleh, M., Fatari, F., Hidayat, A., & Bahits, A. (2021). Analysis of Work Discipline and Work Competence on Employee Performance at PT. Parkland World Indonesia. *BINA BANGSA International Journal Of Business And Management, 1*(2), 137-143.
- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology, 5*(8), 387-396.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2016). *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 21* (4th ed.). universitas diponegoro.
- Lawolo, Salfadri & Begawati, (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Padang. *Matua Jurnal, 3*(2), 289-302.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Nanto & Salfadri, (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Agam. *Matua Jurnal*, 1(1), 31-40.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2).
- Pangestuti, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Sub-Bagian Keuangan Dan Kepegawaian Universitas Jenderal Soedirman* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121-132.
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8-14.
- Rande, D. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *Jurnal Katalogis*, 4(2).
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Riyanti, A., & Edison, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Royal Panghegar Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 56–71.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* Buku kedua, Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S., & Elianie, E. L. (2015). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Penatausahaan Barang Persediaan Di Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan–Badan Tenaga Nuklir Nasional (Psnt-Batan) Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 12(2), 251–266.
- Simanjuntak, M., Triharjono, B. A., Banjarnahor, A. R., Sari, O. H., Purba, S., Hasibuan, A., Harizahayu, H., Purba, B., Handiman, U. T., & Ismail, M. (2021). *Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmpo)*, 2(1), 15-26.
- Sedarmayanti, S., & Elianie, E. L. (2015). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Penatausahaan Barang Persediaan Di Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan–Badan Tenaga Nuklir Nasional (Psnt-Batan) Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 12(2), 251–266.
- Saputra, R., & Yulianty, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan *Perusahaan Sebagai Variabel Intervening*. *Matua Jurnal*, 2(4), 211-234.
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Siregar, Y. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 2(1), 85-92.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Tyson, S. (2015). *Essentials of human resource management*. Routledge.
- Thalib, N., Modding, B., & Kalla, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tata Kelola*, 7(2), 127-141.
- Tentama, F., Dewi, L., & Meilani, E. (2020). The role of work discipline and autonomy on employee performance: A case of private university in Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(01), 4152-4257.
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. (2022). PENGARUH Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Antarannya Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang. *Matua Jurnal*, 4(1), 17-28.
- Wiratmaja, Nyoman, Dewa, I. (2016). *Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Sistem Informasi pada Kesiapan Penerapan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Berbasis Akrua*. e-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Bali, Indonesia. Volume 16. No 3. Hal 2260-2287.
- Wibowo, W. (2017). *Manajemen bahasa: pengorganisasian karangan pragmatik dalam bahasa Indonesia untuk mahasiswa dan praktisi bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Yudharana, A. E. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 15-22.
- Yuliandi, R. T. (2019). Work discipline, competence, empowerment, job satisfaction, and employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 7209-7215.