

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN
PROVINSI DKI JAKARTA**

Noviyanti^{1*}, Sakti Brata Ismaya²

^{1,2}, Universitas Respati Indonesia

E-mail: ¹⁾ novii6434@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. Pendekatan yang digunakan yaitu analisis deskriptif kuantitatif, dengan jumlah sampel 74 orang pegawai yang dihitung berdasarkan rumus slovin. Pengolahan data hasil analisis dibantu dengan software SPSS versi 22. Dalam penelitian ini terdiri dari uji instrumen yang didalamnya terdapat uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen digunakan untuk mengetahui kualitas data yang akan digunakan dalam penelitian. Metode analisis menggunakan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Analisis ini harus memenuhi persyaratan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta dengan nilai signifikan (0,191) lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} (1,319) lebih kecil dibandingkan t_{tabel} (1,993), namun hasil pengujian menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta dengan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (5,714) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (1,993) dan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta dengan nilai $F_{hitung} = 32,792$ lebih besar dari F_{tabel} 3,12 (dilihat dari F_{tabel}) dengan nilai probabilitas yakni sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This research was carried out with the aim of knowing the effect of competence and work discipline on employee performance at the DKI Jakarta Provincial Culture Service. The approach used is descriptive quantitative analysis, with a sample of 74 employees calculated based on the Slovin formula. Processing of the analysis data is assisted by SPSS version 22 software. This study consists of an instrument test in which there is a validity test and a reliability test. The instrument test is used to determine the quality of the data to be used in the research. The method of analysis using the classical assumption test consists of normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests. This analysis must meet the requirements that the data are normally distributed, there is no multicollinearity and heteroscedasticity. Based on the results of the study, it shows that competence partially has no significant effect on the performance of the DKI Jakarta Provincial Culture Service employees with a significant value (0.191) greater than 0.05 and t_{count} (1.319) smaller than t_{table} (1.993), but the test results show work discipline partially have a significant effect on the performance of the DKI Jakarta Provincial Culture Service employees with a significant value (0.000) smaller than 0.05 and t_{count} (5.714) greater than t_{table} (1.993) and competence and work discipline simultaneously have a significant effect on the performance of the Culture Service

employees DKI Jakarta Province with a value of $F_{count} = 32.792$ is greater than $F_{table} 3.12$ (seen from F_{table}) with a probability value of $sig\ 0.000 < 0.05$.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri agar memiliki kinerja yang tinggi dan dapat berprestasi sehingga mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawab yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan (Sartika, 2014). Hal ini mengacu pada pendapat ahli yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Sholiha, 2021).

Disamping itu, kinerja pegawai dapat mempengaruhi maju atau tidaknya suatu perusahaan, (Revita, 2015) Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya (Pomalingo, 2015). Pegawai merupakan asset organisasi yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan aktor yang menjalankan tujuan organisasi. Dengan demikian isu tentang kompetensi dan kinerja pegawai menjadi hal yang penting dan menarik dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. (Saputra et al., 2016) Salah satu perhatian kepada tingkat kompetensi pegawai adalah dengan melakukan penelitian secara komprehensif, sehingga setiap organisasi mengetahui seberapa tingkat kompetensi pegawai yang sesungguhnya, faktor-faktor yang memengaruhi (Sudarwati, 2014), serta dampak tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan ini menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas – tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Sumber Daya Manusia (SDM) pada sebuah perusahaan adalah elemen penting sebagai penggerak operasional perusahaan. Visi dan misi perusahaan mustahil bisa tercapai jika SDM alias pegawai yang dimiliki tidak memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan strategi perusahaan tersebut. Namun, kompetensi saja tidak cukup, karena kompetensi tidak selalu sama dengan hasil kerja. Kompetensi hanyalah faktor dasar seseorang agar menghasilkan kinerja yang baik, tetapi tidak mencerminkan hasil kerjanya sendiri.

Kompetensi ini dipengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, insentif, dan lain sebagainya. Oleh karena itulah, perusahaan memerlukan sebuah upaya untuk mendorong maksimalnya kompetensi yang dimiliki setiap karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan melakukan sebuah manajemen kompetensi. Sistem manajemen kompetensi digunakan oleh perusahaan untuk membantu mempermudah

tugas pengevaluasian dan pengelolaan kompetensi dari sumber daya manusia yang mereka miliki.

Selain membutuhkan kompetensi dalam bekerja, seorang pegawai juga harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja, menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besa rmanfaatnya baik bagi perusahaan maupun bagi para pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal(Rahayu, 2020).

Dinas Kebudayaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang kebudayaan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah yang beralamat di Jl. Jend.Gatot Subroto, Jakarta Selatan, Indonesia. Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta selalu memberikan yang terbaik dalam pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta telah melengkapi diri dengan tenaga SDM terlatih yang selalu meningkatkan kompetensi dan profesional yang akan terus berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan pelayanan.

Dengan memperhatikan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan Provinsi DKI Jakarta?

Sementara, Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensiterhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta.

Penelitian-penelitian yang dilakukan mengenai hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variable kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sitompul et al., 2021) menunjukkan bahwa terbukti dan ditemukannya pengaruh secara bersama dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yudharana, 2019) menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela, 2020) membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai dengan Fhitung ditunjukkan oleh nilai $7,563 > F_{tabel} 3,100$ kemudian dapat juga dilihat dengan nilai probabilitas sig dimana $0,001 < 0,05$ maka H_a diterima. Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta
2. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta
3. Diduga ada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap

2. METODE PENELITIAN

Penelitian tentang Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dilakukan di Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta memiliki 284 pegawai, sampe diambil dengan rumus slovin yakni diperoleh 74 pegawai. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan sebar kuesioner.

Teknik analisis regresi linier berganda dan analisis deskriptif digunakan pada penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel bebas (X1) kompetensi dan (X2) disiplin kerja, dan variabel terikat (Y) yaitu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas

Uji kualitas data telah dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan software SPSS 22. Kuesioner telah dibagikan kepada 74 responden. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS 22, diperoleh hasil uji validitas variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 1 Validitas Variabel Kompetensi

No. Item	r hitung	r tabel (5%)	Keterangan
1	0,456	0,1901	Valid
2	0,417	0,1901	Valid
3	0,583	0,1901	Valid
4	0,586	0,1901	Valid
5	0,509	0,1901	Valid
6	0,694	0,1901	Valid
7	0,640	0,1901	Valid
8	0,574	0,1901	Valid
9	0,553	0,1901	Valid
10	0,468	0,1901	Valid

Sumber: SPSS 22, data diolah 2020

Tabel 2 Validitas Variabel Disiplin Kerja

No. Item	r hitung	r tabel (5%)	Keterangan
1	0,521	0,1901	Valid
2	0,443	0,1901	Valid
3	0,668	0,1901	Valid
4	0,495	0,1901	Valid
5	0,788	0,1901	Valid
6	0,656	0,1901	Valid
7	0,732	0,1901	Valid
8	0,691	0,1901	Valid
9	0,700	0,1901	Valid
10	0,662	0,1901	Valid

Sumber: SPSS 22, data diolah 2020

Tabel 3 Validitas Variabel Kinerja

No. Item	r hitung	r tabel (5%)	Ket.
1	0,582	0,1901	VALID
2	0,545	0,1901	VALID
3	0,630	0,1901	VALID
4	0,652	0,1901	VALID
5	0,679	0,1901	VALID
6	0,771	0,1901	VALID
7	0,702	0,1901	VALID
8	0,641	0,1901	VALID

Sumber: SPSS 22, data diolah 2020

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur/menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha (α), yaitu apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih besar ($>$) 0,6 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Pengujian Reliabilitas masing-masing variable

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,734	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,830	Reliabel
Kinerja (Y)	0,804	Reliabel

Sumber: SPSS 22, data diolah 2020

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep

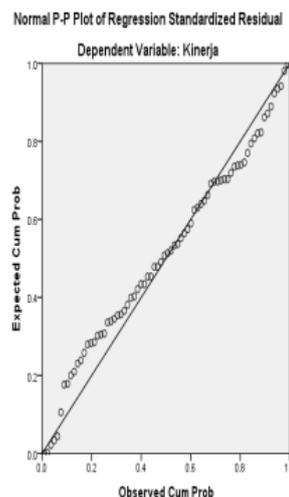
pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi

Sebelum model Regresi linear berganda digunakan, model harus memenuhi asumsi klasik.

Uji Normalitas

Gambar di bawah merupakan hasil uji normalitas data untuk semua dimensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, yang berarti nilai residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan semua variabel bebas.



Gambar 1 Uji Normalitas
Sumber: SPSS 22, data diolah 2020

Namun, untuk menghindari unsur subjektivitas yang ditimbulkan oleh interpretasi individu terhadap gambar tersebut, maka digunakan metode Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5 Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Test	Asymp. Sig (2-tailed)	Kriteria
X1,2*Y	0,057	Berdistribusi Normal

Sumber: SPSS 22, data diolah 2020

Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,057. Yang artinya lebih dari 0,05, maka nilai tersebut normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel berikut, diketahui bahwa nilai Tolerance variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yakni 0,659 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yakni 1,518 lebih kecil dari 10,00. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X1	0,659	1,518	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	0,659	1,518	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: SPSS 22, data diolah 2020

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Kriteria
X1	0,267	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,521	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: SPSS 22, data diolah 2020

Dengan menggunakan uji glejser, dapat dilihat pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,267 (X1) dan 0,521 (X2) oleh karena itu disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Regresi antara variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat digambarkan dalam pengolahan data dengan software SPSS versi 22. Hasil yang diperoleh dari pengolahan data dengan program SPSS dirangkum pada tabel berikut.

Tabel 8 Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
Constant	6,262
Kompetensi	0,139
Disiplin Kerja	0,520

Sumber: SPSS 22, data diolah 2020

Maka dengan mengacu pada tabel diatas dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,262 + 0,139 X_1 + 0,520X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompetensi

X_2 = Disiplin Kerja

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 9 Hasil Uji t

Variabel	T hitung
Kompetensi	1,319
Disiplin kerja	5,714

Sumber: SPSS 22, data diolah 2020

Dalam Uji t yang digunakan adalah tabel Coefficients. Dalam analisis regresi linear berganda, Uji t digunakan untuk uji parsial (sendiri-sendiri) dalam arti menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah melihat tabel 'Coefficients' di atas, langkah selanjutnya adalah kriteria pengujiannya. Terdapat dua cara kriteria pengujian, dan bisa dipilih salah satu saja, yaitu dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan t hitung. Nilai t sesuai tabel di atas adalah 1,319 untuk X_1 dan 5,714 untuk X_2 . Angka ini disebut dengan t hitung, yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel (1,993). Nilai t hitung variabel X_1 tersebut ternyata lebih kecil dari t tabel, sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X_1) parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Nilai t hitung variabel X_2 tersebut ternyata lebih besar dari t tabel, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F

Tabel 10 Hasil Uji F

Model	F hitung
Regression	32,792

Sumber: SPSS 22, data diolah 2020

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Setelah melihat tabel 'Anova', langkah selanjutnya adalah membandingkan antara nilai F tabel dengan F hitung. Nilai F dalam tabel ANOVA di atas adalah 32,792. Angka ini adalah nilai F hitung, yang apabila dibandingkan dengan nilai F tabel (3,12) nilai F hitung lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11 Model Summary

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,693	0,480	0,466	2,490

Sumber: SPSS 22, data diolah 2020

Dalam Tabel Model Summary Angka R bernilai 0,693 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah kuat. Sedangkan nilai R Square yaitu sebesar 0,480 atau 48%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 48% sedangkan sisanya 52% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini disebabkan antara lain oleh dorongan peningkatan keterampilan pegawai sehingga keterampilan yang dimiliki pegawai perlu di tingkatkan untuk kemajuan instansi di masa mendatang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini antara lain disebabkan karena sebagian besar pegawai sudah mematuhi aturan-aturan maupun sanksi hukuman yang diakibatkan oleh pelanggaran disiplin pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta sebagian besar disebabkan oleh kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawainya.

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia dalam hal peningkatan kinerja melalui kompetensi dan disiplin kerja, maka dengan ini disarankan agar ketentuan dan implementasi yang selama ini telah dilaksanakan di Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Disamping itu, kompetensi pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta, juga perlu ditingkatkan baik melalui pendidikan dan pelatihan formal maupun non formal sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang

DAFTAR PUSTAKA

- Pomalingo, R. (2015). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Rahayu, E. (2020). Kinerja Pegawai Pada Pt . Telkom Indonesia Witel Medan. *Skripsi*.
- Revita, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Katalogis*, 3(9).
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sartika, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1).

- Sholiha, P. I. (2021). *Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Bongkar Muat Andalas Ogan Komering Ilir*. 2507(February), 1–9.
- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277–285.
- Sitompul, S. N., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 918–928.
- Sudarwati, S. D. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 116176.
- 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.