ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ENREKANG

Diajukan Oleh

MUHAMMAD ILHAM IMRAN

45 13 012 055

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang**

Nama Mahasiswa : **Muhammad Ilham Imran**

Stambuk : **45 13 012 055**

Fakultas : **Ekonomi**

Program Studi : **Manajemen**

Menyetujui :

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Dr. Miah Said.,SE.,M.Si	**Rafiuddin, SE.,M.Si**

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi PadaUniversitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa	**Ketua Program Studi Manajemen**
Dr. A. Arifuddin Mane,SE,M.Si,SH,MH	**IndrayaniNur, S.pd.,SE.,M.Si**

Tanggal Pengesahan :

KATA PENGANTAR

Untain puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya dan teririmg salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu terselesaikannya skiripsi ini

1. Kedua orang tuaku, Bapak Imran D, Ibu Rahidja dan Semua Keluarga Besar saya yang terus memberikan semangat dan dukungan moril maupun materil, serta segala doa mereka
2. Bapak Rektor Universitas bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.eng.
3. Bapak Dr. H. A.Arifuddin Manne, SE.,M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Dr.HJ. Herminawati Abu Bakar, SE., MM selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Ibu Indrayani Nur, S.pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
6. Kepada Ibu Dr. Miah Said, SE., M.Si dan Bapak Rafiuddin, SE.,M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, member motivasi dan memberibantuan literature, sertadiskusi – diskusi yang dilakukan dengan penulis.
7. Kepada dosen Universitas Bosowa yang telah membeerikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bias bertambah.

Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.

8. Bapak Jumurdin., Spd., M.Pd sebagai kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang beserta Rudi Suarman. ST selaku Kasi Mutasi & Kepangkatan GTK dan seluruh stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan Penelitian istansi tersebut.
9. Teman-teman jurusan manajemen angkatan 2013 yang tidak dapat dituliskan satu per satu atas segala bantuan dan perhatian kalian selama perkuliahan, semoga kebersamaan yang terjalin selama ini tetap ada, dan cita-cita kita bersama dapat tercapai. Sukses untuk kita semua.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna, Apabila ada kesalahan – kesalahan dalam Skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan Skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala disisiallah SWT, Amin yarabbalalamin.

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ENREKANG

Oleh :

MUHAMMAD ILHAM IMRAN

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

ABSTRAK

MUHAMMAD ILHAM IMRAN. 2017. Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Dibimbing oleh Dr. Miah Said, SE, M.Si dan Rafiuddin, SE M.Si

Pegawai merupakan orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan dalam kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu. Penelitian ini bertujuan untu kmenganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Responden penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja pegawai, Analisis Regresi Linear Berganda.

ANALYSIS OF FACTORS EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ENREKANG

By

MUHAMMAD ILHAM IMRAN

Prodi Management Faculty of Economics

University of Bosowa

ABSTRACT

MUHAMMAD ILHAM IMRAN. 2017. Analysis Of Factors Employee Performance At Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. *Guided by Dr. Miah Said, SE, M.Si dan Rafiuddin, SE M.Si*

An employee is an individual who works for an employer, by contract or agreement whether in writing or in writing, to perform a job or occupation in a particular activity by obtaining compensation paid under a specified period. This study aims to analyze the factors that affect the performance of employees at the Office of Education and Culture District Enrekang. Analyzer used is multiple linear regression. The respondents of this research are employees of the Office of Education and Culture of Enrekang Regency. The result of the analysis shows that work discipline, work competence and work culture influence to improve employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Competency, Work Culture and Employee Performance, Multiple Linear Regression Analysis.

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ilham Imran

Nim : 45 13 012 055

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan sebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, Agustus 2017

Mahasiswa yang bersangkutan

Muhammad Ilham Imran

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
PERNYATAAN KEORSINILAN ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
I. PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Manfaat Penelitian 7
II. TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Kerangka Teori 8
2.1.1 Pengertian MSDM 8
2.1.2 Fungsi-fungsi MSDM 9
2.1.3 Komponen Sumber Daya Manusia 10
2.1.4 Pengertian Kinerja 11
2.1.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 13
2.1.6 Pengertian Pegawai 34
2.1.7 Jenis – Jenis Pegawai 35
2.2 Kerangka Pikir 36
2.3 Hipotesis 37
III. METODE PENELITIAN
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian 38
3.2 Metode Pengumpulan Data 38

3.3 Jenis dan Sumber Data 39
3.4 Populasi dan Sampel 40
3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian 41
3.6 Metode Analisis 42
3.7 Pengujian Hipotesis 44
3.8 Definisi Operasional 46
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Perusahaan 47
4.1.1 Sejarah Singkat Disdikbud Kabupaten Enrekang 47
4.1.2 Visi dan Misi Disdikbud Kabupaten Enrekang 50
4.1.3 Program dan Kegiatan Disdikbud Kabupaten Enrekang 53
4.1.4 Struktur Organisasi Disdikbud Kabupaten Enrekang 60
4.2 Karakteristik Responden 61
4.2.1 Gambaran Umum Responden 61
4.2.2 Penentuan Range 65
4.3 Deskriptif Data 66
4.3.1 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja, Kompetensi kerja, dan Budaya kerja per Variabel 66
4.4 Uji Instrumen Penelitian 70
4.4.1 Uji Validitas 70
4.4.2 Uji Realibilitas 71
4.5 Analisis Data 73
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda 73
4.5.2 Koefisien Determinasi 74
4.6 Uji Hipotesis 75
4.6.1 Uji Simultan (Uji f) 75
4.6.2 Uji Parsial (Uji t) 76
4.7 Pembahasan 78
IV. KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 80
5.2 Saran 80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1 Data Awal..... 4

4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 61

4.2 Responden Berdasarkan Status Kepegawaain 62

4.3 Responden Berdasarkan Jenjang Penddikan..... 63

4.4 Responden Berdasarkan Usia..... 64

4.5 Responden Berdasarkan Masa Jabatan 64

4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja 66

4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Kerja 67

4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja 68

4.9 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai..... 69

4.10 Hasil Uji Validitas..... 71

4.11 Hasil Uji Realibilitas..... 72

4.12 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda..... 73

4.13 Hasil Perhitungan R Square 74

4.14 Hasil Perhitungan Uji F..... 75

4.15 Hasil Perhitungan Uji T 76

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1 Kerangka Pikir 36
4.1 Struktur Organisasi 60

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi. keberhasilan organisasi sangan ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia dengan setepat – tepatnya. Oleh karena itu,kualitas dari sumber daya manusia senantasia harus dikembangkan dan diarahkan agar mencapai tujuan yang diharapkan.

Adapun aktivitas – aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, kedisiplinan dan pemberhentian. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang akan mampu membantu perusahaan mencapai tujuan yang diharap.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain komitmen, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai adalah Disiplin kerja, Kompetensi Kerja dan Budaya Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indisipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kompetensi kerja akan memberikan beberapa manfaat kepada pegawai, seperti kejelasan relevansi pembelanjaan sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer ketrampilan, nilai, dan kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karier, dan juga adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada.

Hal-hal yang tersebut di atas, secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dan hal ini secara langsung ikut pula meningkatkan kinerja karyawan tersebut yang berdampak kepada berkembangnya organisasi atau perusahaan ke arah yang lebih baik.

Selanjutnya dan faktor terakhir faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor budaya kerja. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dan sikap menjadi prilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau bekerja.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Selain itu budaya kerja juga bermanfaat dalam meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan dan membangun komunikasi yang lebih baik.

Hal-hal yang tersebut di atas, secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dan hal ini secara langsung ikut pula meningkatkan kinerja pegawai tersebut yang berdampak kepada berkembangnya sebuah organisasi,istansi pemerintahan dan perusahaan ke arah yang lebih baik.

TABEL 1.1

DATA AWAL JUMLAH PEGAWAI, JENIS KELAMIN DAN TINGKAT PENDIDIKAN PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ENREKANG

Jumlah Pegawai	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan
38	Laki – Laki : 18 Perempuan : 20	D3 :5 Orang S1 :26 Orang S2 :7 Orang

- Diluar Tenaga Honorer, Satpam Dan OB (*Office Boy*)

Permasalahan yang dihadapi Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang adalah masih kurang berdayanya lembaga tersebut dalam mengelola sumber daya manusia secara berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Rendahnya kemampuan/keberdayaan pegawai dalam hmenjalankan tugas dan fungsinya, berhubungan dengan keterbatasan kualitas sumber daya manusia dan sarana manajemen pemerintahan, sehingga mengakibatkan kinerja yang telah ditetapkan tidak tercapai.

Melihat berbagai permasalahan itu, perlu dilakukan upaya untuk mencari pendekatan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Pendekatan yang dianggap sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang adalah pendekatan peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti tingkat kepuasan kerja pegawai maupun kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Dengan pendekatan yang demikian, diharapkan mampu mengurangi permasalahan rendahnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Enrekang. Saat ini jumlah keseluruhan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang adalah 38 orang, diluar tenaga honorer dan OB

Fenomena yang muncul saat ini adalah adanya kesenjangan atau gap tentang pencapaian kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Faktor tidak tercapainya kinerja secara keseluruhan ini ditengarai faktor disiplin kerja yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, serta pendidikan dan pelatihan yang masih relatif rendah, jika dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin hari semakin banyak, sehingga berdampak terhadap rendahnya pencapaian kinerja pegawai secara optimal.

Realitas kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang belum seperti yang diharapkan hal ini terlihat dan kemampuan pegawai yang kurang memahami tugas pokok dan fungsi, hal ini mungkin diakibatkan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan misalnya ada pegawai yang berlatar belakang pendidikan STM tetapi pekerjaanya mengarsip surat dan secara nyata dapat dilihat dan kondisi-kondisi yang ditemukan antara lain prosedur administrasi belum berjalan sebagaimana mestinya, penerapan prosedur administrasi proyek yang kurang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pemberian tugas tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki pegawai, serta adanya keengganan pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dan segi disiplin waktu bekerja masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik, hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan

misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir pukul 10.00 WIB pagi, dan makan siang dan istirahat pukul 13.00-14.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang masuk kembali ke kantor pukul 15.00 WIB, apel pagi yang tidak diikuti secara disiplin. Sedangkan dari sisi loyalitas pegawai terutama antara bawahan terhadap atasan dan sebaliknya, ditemukannya gejala disharmonisasi antara atasan dengan bawahan kadangkala atasan bertindak sendiri tanpa melibatkan bawahan dan kadangkala bawahan tidak koordinasi dengan atasan, ketidaksinkronan kebijakan antara atasan dengan bawahan dalam satu unit kerja dan problem lainnya. Berdasarkan beberapa fenomena yang telah di uraikan sebelumnya, maka penulis menulis penelitian ini dengan judul **"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja, kompetensi kerja, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang ?
2. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.
2. Untuk mengetahui Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam membuat atau menentukan kebijakan istansi pemerintahan.
2. Sebagai bahan perbandingan antara teori yang diterima selama perkuliahan dengan kenyataan dilapangan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manasuia (MSDM)

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun demikian, secara umum intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Handoko dalam Rachmawati (2007)Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sedangkan Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan erat dalam pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi,sehingga setiap individu memiliki peran dalam pencapaian tujuan organisasi.Tujuan utama Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (Karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu,

karyawan harus dikelola dengan baik sehungga dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2003) fungsi MSDM diuraikan sebagai berikut :

a. Perencanaan

   Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efesien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

   Pengorganisasian adalah tujuan mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan kordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*) dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

   Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

   Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.3 Komponen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan antara lain sebagai berikut:

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu, tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam perusahaan / kantor,karena tanpa keikut sertaan mereka aktifitas perusahaan/ kantor tidak akan terjadi.karyawan berperan penting dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dibedakan atas beberapa,yaitu:

1) Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaanya sesuai dengan perintah atasan.

2) Karyawan Manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaan dan dikerjakan sesuai dengan perintah.

Karyawan manajerial dibedakan atas beberapa, antara lain:

a. Manajerial lini adalah seorang pemimpin yang memiliki wewenang lini *(line authority)* berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan perusahaan.
b. Manajerial staf adalah pemimpin yang mempunyai wewenang staf *(staf authority)* yang hanya memberikan saran daan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer ini.
c. Pemimpin atau Manajer

   Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan rang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orange tersebut dalam meoncapai suatu tujuan. Setiap pemimpin atau manajer adalah termasuk manajer persnalia, karena tugasnya mengatur pernel yang menjadi bawahannya.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dan hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Selanjutnya Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dan kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang karyawan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kustriyanto dalam Mangkunegara (2006) juga menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Selanjutnya Handoko (2009) menyatakan bahwa kinerja (*perfomance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Selanjutnya Dharma (2005) menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan prilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sedangkan pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan.

2.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mahsun (2006) ada beberapa elemen pokok faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.

2) Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.

3) Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.

4) Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi,meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Dalam konteks pemerintahan sebagai sektor publik menurut Mahsun (2006) bahwa ada beberapa aspek yang dapat dinilai kinerjanya:

1) Kelompok Masukan *(input)*

2) Kelompok Proses *(Proccess)*

3) Kelompok Keluaran *(Output)*

4) Kelompok Hasil *(Outcome)*

5) Kelompok Manfaat *(Benefit)*

6) Kelompok Dampak *(Impact).*

Fokus pengukuran kinerja sektor publik justru terletak pada *outcome* dan bukan *input* dan proses *outcome* yang dimaksudkan adalah *outcome* yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, *outcome* harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi sektor publik.

Menurut Mangkunegara (2006) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dan aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi:

a) Aspek kuantitatif yaitu:

1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan,

2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,

3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan

4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

b) Aspek kualitatif yaitu:

1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,

2) Tingkat kemampuan dalam bekerja,

3) Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakanmesin/peralatan, dan

4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat).

A. Disiplin Kerja

Anoraga (2006) disiplin dalam kamus bahasa Indonesia susunan W.J.S. Poerwadarminta adalah :

a. Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib.

b. Ketaatan pada aturan dan tata tertib.

Sedangkan menurut Smith dalam Panji Anaroga (2001), tujuan bekerja adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati hidup. Oleh karenanya, kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan

sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat dikatakan bekerja.

Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredebilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut.

Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja.

Tujuan organisasi yang hendak dicapai peranan variable-varabel tersebut saling mendukung dan berkaitan satu sama lainnya. Peranan individu dalam hal ini pegawai sangat penting karena suatu sistem, struktur, dan proses tidak akan berjalan dengan baik tanpa peranan individu dalam menjalankan variabel-variabel lainnya.

Salah satu peranan individu atau pegawai adalah dengan melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Kemampuan pegawai terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh baik dari lembaga pendidikan formal bersifat umum SD sampai Perguruan Tinggi) dan bersifat non formal (kursus, seminar, dan lain-lain).

Dengan memiliki pengetahuan dan ketrampilan itu pegawai diharapkan mengetahui, memahami, melaksanakan dan mematuhi segala aturan dan norma-

norma dalam lingkungan kerja sebagai sistem organisasi pegawai negeri serta metode-metode tertentu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas-tugasnya sehari-hari dengan baik yang akhirnya dapat memenuhi tujuan organisasi yang diharapkan.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indisipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut Husin (2009) adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.

Disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya suatu aparatur pemerintah dalam mengamalkan tugas dan tangung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan Negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakkan disiplin.

Adapun dalam Undang-undang nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa "peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin pegawai negeri sipil".

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Hasibuan (2005) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu yang kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

a. Indikator Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu Hasibuan (2007) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

   Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan

menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demkian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan

karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

B. Kompetensi Kerja

a. Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas)

Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Berbeda dengan Fogg (2004) yang membagi Kompetensi kompetensi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar (*Threshold*) dan kompetensi pembeda (*differentiating*) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar (*Threshold competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan

kompetensi *differentiating* adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

pengertian kompetensi menurut Stephen Robbin (2007) bahwa kompetensi adalah "kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Secara lebih rinci, Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karfakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni

1. Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
2. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.

5. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Pernyataan di atas mengandung makna bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistimatis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah :kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan

melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (succession *planning*), penilaian kerja *(performance appraisal)* dan pengembangan (*developmen*t)

Dengan kata lain, kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya. Selanjutnya, Wibowo (2010) kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

b. Karakteristik Kompetensi Kerja

Menurut Spencer and Spencer dalam Prihadi (2009) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu :

1. Motif *(motive)* adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.

2. Sifat *(traits)* adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi..

3. Konsep diri *(Self – Concept)* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

4. Pengetahuan *(Knowledge)*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (knowledge) merupakan kompetensi yang kompleks

5. Ketrampilan *(Skill).* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Sedangkan menurut Spencer and Spencer yang dikutip oleh Surya Dharma (2006), konsep diri *(Self-concept)*, watak/sifat *(traits)* dan motif kompetensi lebih tersembunyi *(hidden)*, dalam *(deeper)* dan berbeda pada titik sentral keperibadian seseorang. Kompetensi pengetahuan *(Knowledge Competencies)* dan keahlian *(Skill Competencies)* cenderung lebih nyata *(visible)* dan relatif berbeda di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia.

Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alir sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan yang kemudian memprakirakan kinerja kompetensi mencakup niat, tindakan dan hasil akhir. Misalnya, motivasi untuk berprestasi, keinginan kuat untuk berbuat lebih baik dari pada ukuran baku yang berlaku dan untuk mencapai hasil yang maksimal, menunjukkan kemungkinan adanya perilaku

kewiraswastaan, penentuan tujuan, bertanggung jawab atas hasil akhir dan pengambilan resiko yang diperhitungkan.

c. Jenis Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer dalam Surya Dharma (2006), kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu

1). Kompetensi dasar *(Threshold Competency*, dan

2). Kompetensi pembeda *(differentiating Competency).Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Sedangkan pada Kunandar (2007), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.

5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Berdasarkan uraian tentang jenis kompetensi di atas, kompetensi diklasifikasikan kedalam 2 (dua) jenis, pertama kompetensi profesional, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan peran yang kita pilih. Kedua adalah kompetensi umum, yaitu kompetensi yang harus kita miliki sebagai seorang manusia. Misalnya kompetensi untuk menjadi suami atau istri yang baik.

d. Manfaat Kompetensi

Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Menurut Prihadi (2004) manfaat kompetensi adalah:

1). Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.

2). Merekrut karyawan yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kopentensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru

3). Dasar penilaian dan pengembangan karyawan.Indentifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

Pentingnya kompetensi dalam mendorong suatu organisasi mencapai posisi kompetitif juga ditekankan oleh Glick (2009) bahwa suatu organisasi perlu memperhatikan keberhasilannya di masa depan sebagai persiapan untuk pengembangan dan kerjasama. Menurutnya kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dalam bentuk kemampuan individu untuk menerapkan pengetahuan ke dalam bentuk tindakan

Oleh karena itu, kompetensi dalam penelitian ini dibatasi kedalam dua variabel yakni pengetahuan dan ketrampilan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Palan (2010) bahwa ada dua unsur kompetensi yang menonjol yakni pengetahuan dan keahlian atau ketrampilan. Kedua kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya sedangkan kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai.

C. Budaya Kerja

Pada mulanya istilah budaya (*culture*) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta *buddhayah*. Kata *buddhayah* merupakan bentuk jamak dari buddhi yang berarti “budi” atau “akal”. Sedangkan kata *culture* berasal dari kata *colere* yang memiliki makna “mengolah”, “mengerjakan”. Istilah *culture* berkembang hingga memiliki makna sebagai “segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam”.

Dalam rentang dua puluh tahun terakhir, topik budaya kerja menarik perhatian banyak orang, khususnya mereka yang mempelajari masalah perilaku

kerja. Budaya kerja mulai dipandang sebagai sesuatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan.

Jadi pandangan-pandangan tentang budaya kerja umumnya menekankan pada pentingnya nilai-nilai yang dianut bersama yang menjadi pengikat diantara anggota perusahaan yang memberi pengaruh terhadap perilaku anggota perusahaan. Budaya juga membedakan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Lingkungan yang berbeda akan memberi dampak pada pola dan warna budaya, karena itu terjadi pola dan warna budaya yang tebal dan tipis. Dalam budaya yang tebal terdapat kesepakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dari berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen perusahaan. Kesepakatan bersama ini diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Jadi ada proses dalam mengadaptasi budaya kepada pegawai. Masalah sosialisasi budaya dilakukan pada saat perusahaan menerima pegawai baru, sehingga pegawai bersangkutan sudah terbentuk perilakunya sesuai dengan budaya yang ada.

Menurut Moeljono (2009) mengemukakan bahwa : ” Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada sebagai stimulus

sehingga seseorang dalam perusahaanmempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2010) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa : Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya kerja mempunyai dua tingkatan yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan dan sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda. Pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu perusahaan, sehingga pegawai-pegawai baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya.

Menurut Rachmawati (2008) bahwa Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lainr.

Ruky (2009) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah mencerminkan cara mereka melakukan sesuatu (membuat keputusan, melayani orang, dsb), yang dapat dilihat dan dirasakan terutama oleh orang di luar organisasi tersebut.

Tika (2008) berpendapat bahwa budaya kerja adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja menurut Tika (2008) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Asumsi dasar

   Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

   Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.

   Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

   Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagai nilai *(sharing of value)*

   Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan *(learning process)*

   Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian *(adjustment)*

   Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

   Adapun fungsi utama budaya kerja adalah sebagai berikut :

   e. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.

   Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

   f. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan

   Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang pegawai/karyawan suatu perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggungjawab atas kemajuan perusahaannya.

8. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Hal ini tergambarkan di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

a. Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan oleh perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

b. Sebagai integrator

Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit terdapat para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

9. Membentuk perilaku bagi karyawan

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.

a. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan. Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eskternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.

b. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.

Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

10. Sebagai alat komunikasi

Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi. Material merupakan indikator dari status dan kekuasaan, sedangkan perilaku merupakan tindakan-tindakan realistis yang pada dasarnya dapat dirasakan oleh semua in san yang ada dalam perusahaan.

11. Sebagai penghambat berinovasi

Budaya kerja dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya kerja tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal. Perubahan-perubahan terhadap lingkungan tidak cepat dilakukan adaptasi oleh pimpinan organisasi. Demikian pula pimpinan organisasi masih berorientasi pada kebesaran masa lalu.

.2.1.6 Pengertian Pegawai

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu,

penyelesaikan pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Pengertian pegawai menurut Soedaryono dalam bukunya (Tata Laksana kantor,2008) pengertian pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupan dengan melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi,baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.

Dan menurut Robbins (Perilaku Organisasi 2011) pengertian pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.1.7 Jenis – Jenis Pegawai

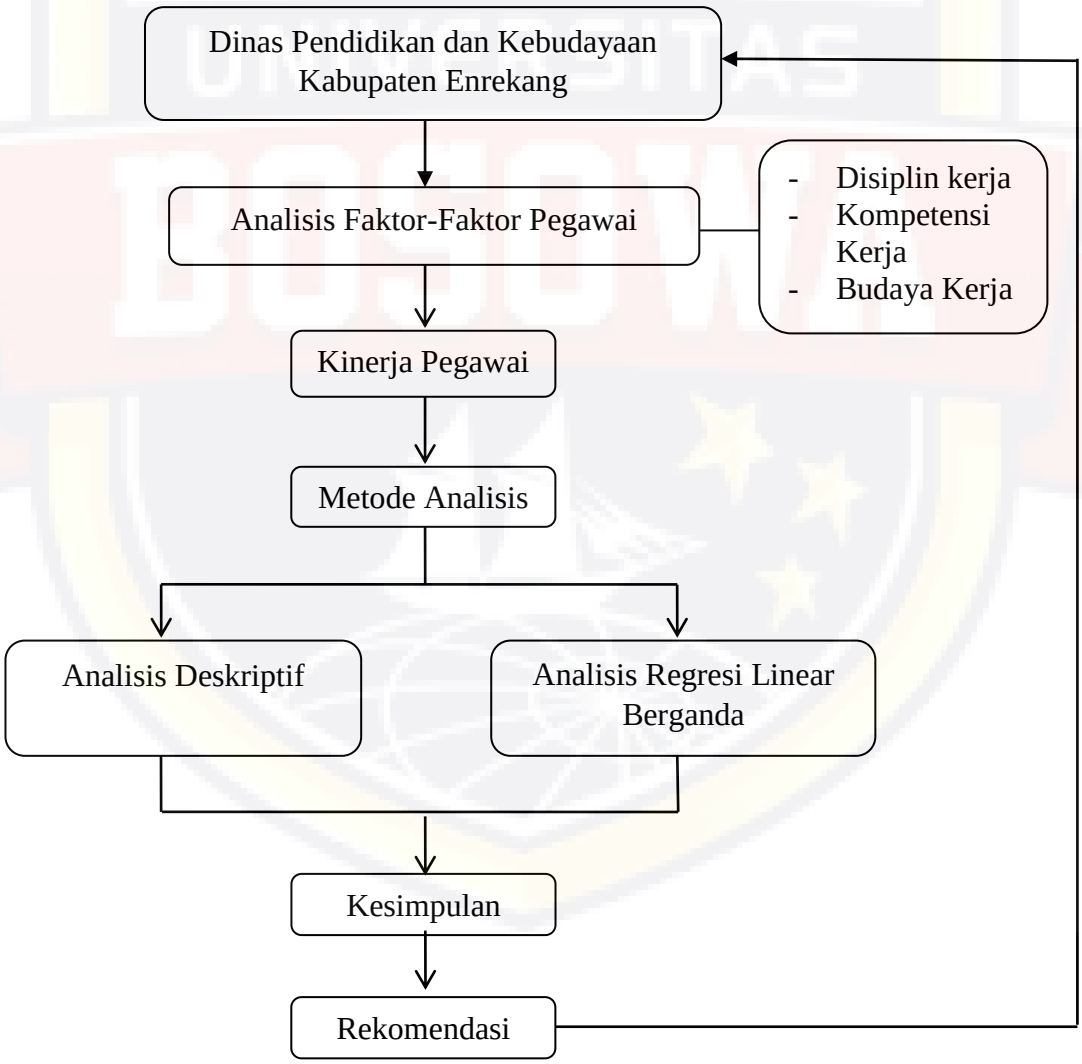
1. Pegawai Tetapberdasarkan peraturan Dirjen pajak nomor 31/PJ/2009, pengertian pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu sacara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertuntu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time).

2. Pengawai Tidak Tetapadalah pengawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja.

2.2 Kerangka Pikir

Gambar 2.1

Skema Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

1. Diduga disiplin kerja, kompetensi kerja, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.
2. Diduga bahwa variabel disiplin kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah Penelitian dan Waktu penelitian

Untuk memperoleh dan mendapatkan sejumlah informasi dan data yang relevan serta akurat maka diperlukan data primer melalui penelitian langsung di lapangan dengan mengambil lokasi pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang yang beralamat di Jl.Pancaitana Bungawalie No. 18, Kecamatan Enrekang, Kabupaten Enrekang.

Waktu penelitian ini dilakukan selama kurang lebih satu bulan terhitung mulai bulan Juni - Juli 2017.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Lapangan *(Field Research)*

   Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan,baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai,dan wawancara penelitian lapangan dilakukan dengan cara :

   a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data danketerangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

c. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

2. Studi Kepustakaan *(Library Research)*

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekundar dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengancara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literature-literatur, bahan kuliah,dan hasilpenelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objekpenelitian. Hal ini dilakukan untukmendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung,dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta infomasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung denga pimpinan dan karyawan perusahan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

   Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literature yang memberikan informasi tentang kompetensi dan kinerja karyawan.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2006). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Kantor Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekangyang berjumlah 38 orang. Sedangkan

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono,2006). Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 38 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang.

3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) skala *Likert* digunakan untukmengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orangtentang fenomena sosial. Untuk mengetahui pengukuran jawaban respondenpada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupakuisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's SummatedRatings*).Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesionerkemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadapkinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatansebagai berikut :

1. Jawaban Tinggidiberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Kurang Setuju diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukanpengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan ujireliabilitas. Validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakahkuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah validdan reliabel, maka dari itu penulis akan melakukan kedua uji ini terhadapinstrumen penelitian (kuesioner).

3.5.1 Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila lebih besar dari 0,3 atau membandingkannya dengan r tabel. (Sugiyono).

a. Metode Analisis
b. Pengujian Hipotesis
c. Defenisi Operasional

3.5.2 Uji Reliabilitas

Dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik c*ronbach'salpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai c*ronbach'alpha* > 0,60.

3.6 Metode Analisis

Untuk memecahkan permasalahan pokok yang dihadapi dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

1. Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai

dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Analisis Regresi Linear Berganda yaitu suatu teknik untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kineja pegawai dengan menggunakan rumus yang dikutip dari buku Ridwan dan Akdom (2013) yaitu:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

b0 = Nilai constan/reciprocel

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Kompetensi Kerja

X_3 = Budaya kerja

b_1, b_2, dan b_3

b = Koefisien regresi

e = error term

Model regresi diatas digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X_1 (disiplin kerja), X_2 (Kompetensi Kerja),X_3 (Budaya Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

3.6.2 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variasi dalam variabel terikat pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas. Nilai R^2 dikatakan baik jika diatas 0,5 karena R^2 berkisar antara 0

sampai 1. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjustecd* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Imam Ghozali, 2006).

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Kriteria untuk menguji hipotesis adalah :

a. Membuat hipotesis untuk kasus peengujian F-test diatas yaitu :
   - H_0 : b = 0 : tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.
   - H_1 : b > 0 : ada pengaruh positif antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.
b. Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung}.
c. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% maka :
   - Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis akan diuji dengan taraf nyata < 5%.

a. H_0 : b = 0 (tidak ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen).
b. H_1 : b > 0 (ada pengaruh positif antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen).

Dasar pengambilan keputusan dapat dengan dua cara, yaitu :

a. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}.
    1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. (H_0 ditolak H_1 diterima).
    2. Apabila $t_{hitung} < t_{tsbel}$, maka tidak ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y. (H_0 ditermaH$_1$ ditolak).
b. Dengan menggunakan angka signifikan
    1. Apabila angka signifikasi < 0,05 maka H_1 diterima.
    2. Apabila angka-angka signifikasi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1ditolak.

3.8 Defenisi Operasional

Defenisi operasional menjabarkan pengertian suatu konsep yang abstrak dengan menurunkan pada tingkat yang lebih kongkret agar konsep tersebut dapat diukur secara empiris, Harbani Pasolong (2012). Adapun konsep variable yang hendak didefenisi operasionalkan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang akan diuraikan ada tiga yaitu disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, dan budaya kerja.
3. Disiplin Kerja adalah suatu yang kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.
4. Kompetensi Kerja merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan keterampilan, pengetahuan, dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien
5. Budaya Kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Perusahaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang

Proses pembangunan di Kabupaten Enrekang dilakukan disegala bidang satu diantaranya adalah bidang pendidikan, terkoordinasi melalui Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang pendidikan (Perda No: 26 Tahun 2008).

Seiring dengan perkembangan dan perjalanan pemerintahan Kabupaten Enrekang, saat ini telah tiga belas tahun perjalanan pembangunan di bidang pendidikan. Regulasi-regulasi bidang pendidikan telah banyak dilahirkan, inovasi-inovasi bidang pendidikan telah banyak dikembangkan, dan anggaran pendidikan dari waktu ke waktu naik cukup signifikan. Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang memiliki perhatian penuh dalam melaksanakan pembangunan pendidikan. Salah satu komitmen yang dibangun adalah mengotimalkan layanan pendidikan :

1. Pendidikan Formal (TK, SD, SMP, SMA, SMK
2. Non Formal Informal (PAUD, Kursus dan Kelembagaan, Keaksaraan)

3. Balai Pelayanan Pendidikan Khusus
4. Balai Teknologi Informasi dan Komunikasi
5. Balai Pendidikan Non Fomal Informal

Perkembangan struktur organisasi dan tata kerja Dinas Pendidikan dan Kebuyaan Kabupaten Enrekang selama kurun waktu tiga belas tahun telah mengalami perubahan yang cukup dinamis. Perubahan ini merupakan regulasi strategis dalam rangka mengikuti/menyesuaikan perkembangan dan tuntutan masyarakat terkait pendidikan dan kebudayaan. Regulasi strategis tersebut terbagi menjadi 3 (tiga) tema strategis pembangunan pendidikan sebagai berikut.

Tahap Pertama (2001-2003):

Pada masa ini merupakan tahap konsolidasi dan inisiasi, yakni menekankan pada penguatan dan penggalangan kerjasama, penguatan managerial dan inisiasi peningkatan pelayanan umum, dan percepatan pembangunan.

Tahap Kedua (2004-2006) :

Memprioritaskan pada dua tema strategis pembangunan pendidikan yakni:

1. Tahap inisiasi dan percepatan pembangunan pendidikan (2004-2006), meliputi: inisiasi program Strategis, prasarana dasar dan ketahanan ekonomi kerakyatan, penyelenggaraan pembangunan, dan sistem tatanan kehidupan masyarakat.
2. Tahap pengembangan dan diversifikasi pembangunan pendidikan (2006-2007), meliputi: pengembangan dan diversifikasi secara horisontal dan vertikal hasil tahap sebelumnya, koreksi dan penyempurnaan secara

efektif, perwujudan sistem dan tatanan sosial pemasyarakatan, serta perwujudan pemerintahan dan pembangunan yang *established*.

Tahap Ke tiga (2007 – 2012) :

Pada periode ini tema strategis pembangunan pendidikan berorientasi pada peningkatan kapasitas dan modernisasi mendorong terciptanya insan Enrekang yang cerdas dan kompetitif dalam tatanan masyarakat lokal dan global difokuskan pada peningkatan daya tampung satuan pendidikan yang ada.

Tahap Ke empat (2012- Sekarang) :

Focus pembangunan pendidikan Kabupaten Enrekang ke depan diarahkan untuk:

1. Meningkatkan mutu dan daya saing SDM Masyarakat Enrekang pada era perekonomian berbasis pengetahuan (*knowledge based economy*) dan pembangunan ekonomi kreatif.
2. Pendidikan menjadi wahana strategis bagi upaya mengembangkan segenap potensi individu masyarakat Enrekang, sehingga cita-cita membangun masyaraket Enrekang Aman dan Sejahtera (EMAS) dapat tercapai.
3. Pembangunan pendidikan diarahkan untuk membangun karakter dan wawasan kebangsaan bagi pesertadidik yang berbudaya dengan dilandasi iman dan takwa, sehingga upaya memelihara persatuan dan kesatuan masyarakat Enrekang dapat terwujud, dengan visi pendidikan : Terwujudnya Pendidikan yang berkarakter berlandaskan iptek dan budaya

kreatif, guna terciptanya kesejahteraan masyarakat dalam kehidupan agropolis.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang

Dalam peraturan pemerintah nomor 8 tahun 2011 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah disebutkan definisi Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang dirumuskan dari Visi Misi Bupati terpilih periode 2013-2018 hasil pemilihan lansung kepala daerah(pilkada) yang sekaligusmerupakan visi misi pemerintas Kabupaten Enrekang yaitu **"Terwujudnya Kabupaten Enrekang Maju, Aman, dan Sejahtera (EMAS), Bermoral menuju Daerah Agropolitan yang Berwawasan Lingkungan".**

Dengan mengacu pada visi tersebut dan denga mempertimbangkan hasil analisis situasi dan kondisi internal serta eksternal termasuk budaya dan tata-nilai dalam masyarakat, Visi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang dirumuskan Sebagai **"Terwujudnya Pembangunan Pendidikan yang Berkarakter, Berlandaskan Iptek dan Budaya Kreatif, Guna Terciptanya Kesejahteraan Masyarakat Dalam Kehidupan Agropolis".**

Dalam visi tersebut terkandung 5 kata kunci yaitu Berkarakter, Iptek, Budaya Kreatif, Kesejahraan, Agropolis. Visi ini mengandung makna bahwa dalam kurun 5 tahun kedepan (2013-2014) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang berkehendak mewujudkan masyarakat yang memiliki 5 ciri yaitu Berkarakter, Iptek, Budaya Kreatif, Kesejahraan, Agropolis.

a. Berkarakter

Suatu social penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan, dan tindakan untuk melaksanakan nilai nilai tersebut, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa(YME), diri sendiri, sosial, Lingkungan, maupun kebangsaan sehingga menjadi manusia insal kamil. Dalam pendidikan berkarakter sekolah, semuan komponen *(stakeholders)* harus dilibatkan, termasuk komponen-komponen pendidikan itu sendiri, yaitu isi kurikulum, proses pembelajaran dan penilaian, kualitas hubungan, penanganan atau pengelolahan mata pelajaran, pengelolahan sekolah, pelaksanaan aktivitas atau ko-kurikuler, pemberdayaan sarana prasarana, pembiayaan, dan etos kerja seluruh masyarakat dan lingkungan sekolah.

b. IPTEK

Bermakna manusia yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam hal tertentu yang dapat memberi manfaat bagi dirinya dan orang lain atau dengan kata lain suatu ilmu yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan manusia.

c. Budaya Kreatif

- Wujud pikiran, gagasan, ide-ide, norma-norma, peraturan, dan sebagainya. Wujud pertama dari kebudayaan ini bersifat abstrak, berada dalam pikiran masing-masing anggota masyarakat ditempat kebudayaan itu hidup.

- Aktivitas kelakuan berpola manusia dalam masyarakat. Sistem sosial terdiri atas aktivitas-aktivitas manusia yang saling berinteraksi, berhubungan serta bergaul satu dengan yang lain setiap saat dan selalu mengikuti pola-pola tertentu berdasarkan adat kelakuan. Sisitem sosial ini bersifat nyata dan konkret.
- Wujud fisik merupakan total hasil fisik dari aktivitas perbuataan dan karya manusia dalam bermasyarakat.

d. Kesejahteraan

Bermakna keadaan yang baik, kondisi manusia di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai.

e. Agropolis

Bermakna sebagai suatu kehidupan yang lebih maju namun tetap berbasis agronomi yang dibangun dalam lingkungan dan suasana masyarakat yang memiliki kepatuhan melaksanakan syariah dan toleransi beragama yang tinggi.

Untuk meningkat visi tersebut, maka disusun misi yang merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang periode 2013-2018 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan formal, non formal dan informal.
2. Meningkatkan kompetensi kualitas dan kuantitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

3. Meningkatkan sarana dan prasarana disemua satuan pendidikan
4. Mengembangkan pendidikan berkarakter disemua satuan pendidikan
5. Mengembangkan potensi budaya kreatif melalui budaya gemar membaca dan budaya local.
6. Meningkatkan daya saing masyarakat yang mandiri dalam pendidikan menuju kehidupan agropolis.

4.1.3 Program dan Kegiatan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang

Perumusan program dan kegiatan dalam rencana strategis (renstra) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 13 tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolahan Keuangan Daerah dan Peraturan Dalam Negeri nomor 59 tahun 2012 tentang Perubahan atas Perubahan Menteri Dalam Negeri nomor 13 tahun 2011. Program dan kegiatan tersebut dirumuskan seperti berikut ini.

Program dan kegiatan yang direncanakan dan diharapkan dapat menyelesaikan masalah pendidikan dikemukakan dalam isu strategis sebelumnya dalam kurun waktu 5 tahun ke depan disajikan berikut ini.

A. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
    1. Pelaksanaan pelelangan barang dan jasa
    2. Pengelolahan keuangan dan administrasi perkantoran
B. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
    1. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan kantor
    2. Pengadaan leptop Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
    3. Pengadaan peralatan gedung kantor

4. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas
5. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor

C. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

1. Pengadaan pakain dinas beserta perlengkapannya

D. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

1. Peningkatan Kualitas SDM Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
2. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
3. Pendidikan dan pelatihan teknis PNS Daerah
4. Penilaian angka kredit tenaga kerja fungsional guru

E. Program dan Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

1. Penyusunan laporan Keuangan Akhir tahun
2. Penyusunan laporan keuangan bulan, triwulan dan semesteran
3. Penyusunan lakip

F. Program Singkronisasi Perencanaan dan Penganggaran

1. Penyusunan propil pendidikan
2. Penyusunan rencana strategis (renstra)
3. Penyusunan rencana kerja (renja)
4. Penyusunan rencana kerja anggaran (RKA)
5. Pelaksanaan pengumpulan analisis dan fungsionalisasi pengelolahan data SKPD
6. Penyusunan *master plan* Pendidikan
7. Monev KK Data DIK

8. Monev Program kegiatan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

G. Program Pendidikan Anak Usia Dini

1. Pembangunan 4 unit taman kanak-kanak Pembina
2. Pemberian bantuan operasional TK
3. Penyediaan alat permainan Edukatif (APE) TK, dan audio interaktif TK

H. Program Pendidikan Luar Biasa

1. Pengadaan perlengkapan SLB
2. Pembangunan pagar SLB
3. Penyediaan biaya operasional SLB
4. Penyelenggaraan pendidikan inklusi

I. Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 Tahun

1. Pengadaan alat dan media pembelajaran
2. Sosialisasi tentang usia anak masuk SD/MI adalah 7 Tahun (Perda atau SK Bupati)
3. Sosialisasi tentang keharusan tamat TK/RA bagi siswa baru SD/MI (Perda atau SK Bupati)
4. Sosialisasi wajar 9 tahun yang bermutu
5. Pemberian beasiswa bagi siswa yang berprestasi
6. Rehabilitasi sedang dan berat ruang kelas
7. Pelaksanaan *try out* ujian nasional SMP/MTs
8. Fasilitasi Penyusunan RKS dan RKAS
9. Pembangunan perpustakaan dan laboratorium

10. Pengadaaan perangkat multi media pembelajaran pada SMP/MTs
11. Pelaksanaan ulangan akhir semester
12. Pelaksanaan Ujian Sekolah
13. Pengelolahan dana BOS

J. Program Pendidikan Menengah

1. Pengadaan alat dan media pembelajaran
2. Pembangunan 4 unit USB SMK pada setiap kecamatan dengan prioritas yang belum memilki SLTA
3. Pemberian beasiswa bagi siswa berprestasi
4. Pemberian bantuan operasional sekolah
5. Pelaksanaan *try out* ujian nasional SMA/MA/SMK
6. Rehabilitasi sedang dan berat ruang kelas
7. Fasilitasi penyusunan RKS dan RKAS
8. Pemmbinaan olimpiade sains
9. Pembangunan perpustakaan dan laboratorium
10. Pengadaan perangkat multimedia pembelajaran SMA/MA/SMK
11. Pelaksanaan ulangan akhir semester
12. Pelaksanaan ujian sekolah

K. Program Pendidikan Non Formal

1. Penyelengaraan pendidikan keaksaraan fungsional dan pembebasan Buta Aksara pada akhir 2010
2. Pengembangan pendidikan kecakapan hidup
3. Penyelenggaraan pendidikan kesetaraan (paket A, B dan C)

4. Pelatihan/peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan program kesetaraan PNF
5. *Monitoring*, evaluasi, pelaporan dan konsultasi PNF
6. Pelaksanaan jambore pendidik dan tenaga kependidikan PNF
7. Penyelenggaraan kelompok bermain (*play group*)
8. Penyelenggaraan pendidikan anak usia dini

L. Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1. Seleksi pendidik dan tenaga kependidikan berprestasi
2. Seleksi calon kepala sekolah, pengawas sekolah dan penilik PLS
3. Pelatihan calon kepala sekolah, pengawas sekolah dan penilik PLS
4. Pendidikan dan pelatihan propesi pendidik dan tenaga kependidikan
5. Pembinaan KKG, MGMP, MKKS, dan MKPS
6. Pelaksanaan dan sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan
7. Pemberian maslahat tambahan kepada pendidik dan tenaga kependidikan berprestasi
8. Peningkatan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan
9. Pengembangan profesionalisme pengawas sekolah
10. Workshop implementasi standar proses dan standar penilaian
11. Workshop analisis dan tindak lanjut hasil surpervisi akademik dan surpervisi manajerial
12. Pendidikan dan pelatihan pustakawan sekolah
13. Pendidikan dan pelatihan laboran sekolah menengah
14. Pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi sekolah

M. Program Pengembangan Budaya Baca dan Pembinaan Pespustakaan

1. Pengembangan taman bacaan masyarakat

N. Program Manajemen Pelayanan Pendidikan

1. Pengumpulan dan peremajaan data pokok pendidikan
2. Fasilitasi peningkatan status akreditasi sekolah
3. Workshop dan fasilitasi penyusunan kurikulum muatan lokal dan pengembangan diri sekolah
4. Pemberantasan buta aksara Al Quran
5. Penyusunan kalender pendidikan
6. Workshop pengembangan kurikulum nasional
7. Sosialisasi penerapan standar nasional pendidikan (SNP)
8. Pelatihan pembelajaran berbasis ICT
9. Pengembangan kapasitas dan pemanfaatan ICT *Centre* untuk *E-learning* dan *E-administration*
10. Pengumpulan dan validasi *data base* pendidik dan tenaga kerja kependidikan
11. Penguatan kapasitas dewan pendidikan dan komite sekolah
12. PembinaanRSSN/SSN, RSBI/SBI Program DBE
13. Pembinaan kelembagaan dan manjemen sekolah
14. Diseminasi *Good Practices* Program DBE
15. Rapat koordinasi rasionalisasi penempatan guru
16. Sosialisasi dan implementasi peraturan daerah tentang pengelolahan dan pendanaan pendidikan

17. Pengembangan pendidikan tinggi berwawasan agrobisnis dan agroindustry
18. Peningkatan manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah

O. Program Penilaian Mutu/Kemampuan Anak Didik

1. Monitoring dan evaluasi program BOS
2. Monitoring dan evaluasi program Pendidikan gratis

P. Program Pengembangan Data, Informasi, dan Statistik Daerah

1. Monev program dan kegiatan

Q. Program pengelolahan dan Pengembangan Kebudayaan

1. Pendukungan dan pengelolahan museum dan taman budaya daerah

R. Program Pengelolahan Kekayaan Budaya

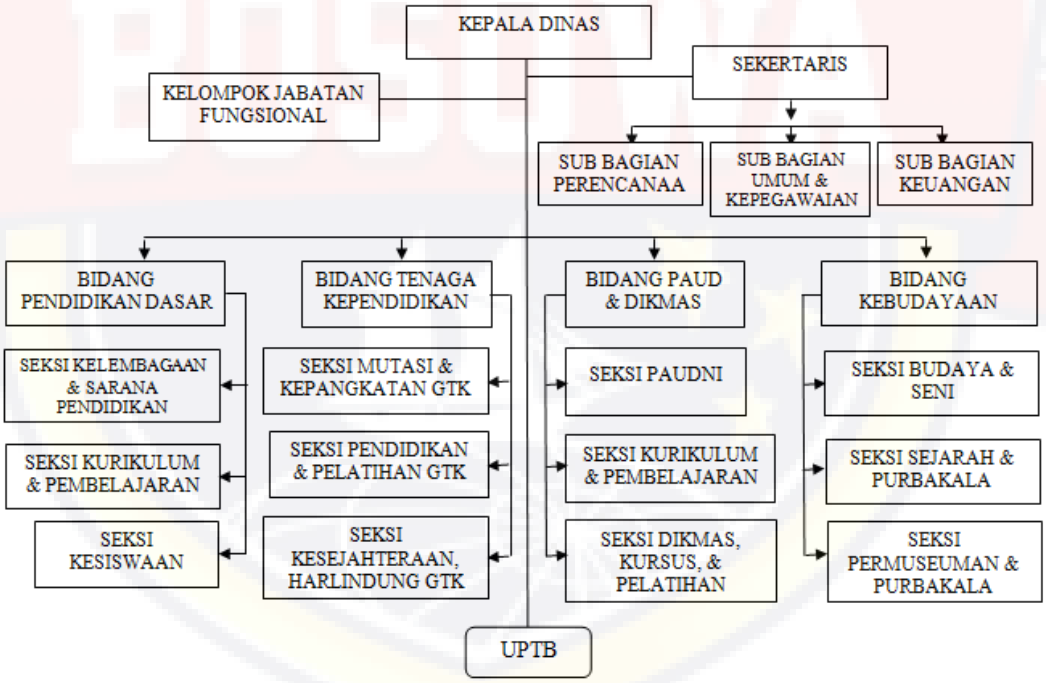
1. Lomba cipta lagu daerah
2. Festival budaya daerah
3. Pembinaan kelompok music baru'tung
4. Pembinaan pemangku adat
5. Pembinaan music tradisional
6. Pembinaan kelompok Qasidah
7. Penyusunan system imformasi data base bidang kebudayaan
8. Penyelenggaraan dialog kebudayaan
9. Fasilitasi penyelenggaraan festival budaya daerah
10. Penyelenggaraan festival buttu kabobong
11. Rehabilitasi rumah adat

4.1.4 Struktur Organisasi

Dalam suatu organisasi dengan segala aktivitasnya terdapat hubungan diantara orang-orang yang menjalankan aktivitas. Struktur organisasi menunjukan dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan tata hubungan yang erat antara bagian-bagian tersebut, dalam menghasilkan suatu kerja sama demi terciptanya tujuan organisasi. Gambaran struktur organisasi dapat dilihat pada berikut ini :

Gambar 4.2

Struktur Organisasi Dinas Penddikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang



4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Data jumlah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang pada tahun 2017 ialah sebanyak 38 orang, yang dijadikan sampel sebanyak 38 orang dalam melakukan penelitian tentang analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Enrekang.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner penelitian, data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, status kepegawaian, jenjang pendidikan, usia dan masa jabatan.

Berikut ini hasil identifikasi responden berdasarkan kuesioner penelitian.

1. **Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 30 pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang dapat diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.1

RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Laki-laki	20	53%
Perempuan	18	47%
Jumlah	**38**	**100%**

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang, responden menurut jenis kelamin, menunjukkan bahwa lebih banyak responden dengan jenis kelamin laki-laki dari pada responden perempuan. Responden laki-laki sebanyak 20 atau 53% dan responden perempuan sebanyak 18 orang atau 47%.

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 38 pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang dapat diperoleh gambaran tentang status kepegawaian dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.2

RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

Status Kepegawaian	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Pegawai Tetap	32	84%
Pegawai Kontrak	6	16%
Jumlah	**38**	**100%**

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menurut status kepegawaian tetap sebanyak 32 orang atau 84% dan pegawai kontrak sebanyak 6 orang atau 16% dengan demikian banyak pegawai tetap yang menjadi responden.

3. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 38 pegawai pada Kantor Dinas Pendidkan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang dapat diperoleh gambaran tentang jenjang pendidikan dari masing-masing responden yang dapt dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.3

RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Diploma	5	13%
S1/S2/S3	33	87%
Jumlah	**38**	**100%**

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden menurut jenjang pendidikan Diploma sebanyak 5 orang atau 13%, dan pendidikan S1/S2/S3 sebanyak 33 atau 87%. Dengan demikian diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir S1/S2/S3.

4. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 38 pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Dan kebudayaan Kabupaten Enrekang dapat diperoleh gambaran tentang usia dari masing-masing responden yang dapt dilihat pada tabel di halaman berikut.

TABEL 4.4

RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
< 30 tahun	6	16%
30 – 40 tahun	25	66%
40 – 50 tahun	7	18%
Jumlah	**38**	**100%**

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang berusia kurang dari 30 tahun berjumlah 6 orang atau 16%. Responden selanjutnya berusia 30 - 40 tahun dengan jumlah 25 orang atau 66%. Responden berusia 40 – 50 tahun berjumlah 7 orang atau 18%. Sebagian besar responden berusia antara lebih dari 30 tahun.

5. Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 38 pegawai pada Kantor Dinas Pendidkan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang dapat diperoleh gambaran tentang masa jabatan dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.5

RESPONDEN BERDASARKAN MASA JABATAN

Masa Jabatan	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	12	32%
5 - 10 Tahun	18	47%
Diatas 10 Tahun	8	21%
Jumlah	**38**	**100%**

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 di halaman sebelumnya dapat diketahui bahwa sebagian besar berdasarkan lamanya menjabat 1 – 5 tahun berjumlah 12 orang atau 32%. Responden selanjutnya 5 - 10 tahun dengan jumlah 18 orang atau 47%. Responden menjabat diatas 10 tahun berjumlah 8 orang atau 21%. Sebagian besar responden lama menjabat 1 – 10 tahun.

4.2.2 Penentuan Range

Survei ini menggunakan skala *likert* dengan bobot tertinggi dari tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden 30 orang, maka :

$$range = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{range skor}}$$

Skor tertinggi : 38 x 5 = 190

Skor terendah : 38 x 1 = 38

Sehingga *Range* untuk hasil survey yaitu : $= \frac{190-38}{5} = 30$

Range skor :

30 –60 = Sangat Rendah

61 – 91= Rendah

92 – 122= Cukup

123– 153= Tinggi

154– 184 = Sangat tinggi

4.3 Deskriptif Data

4.3.1 Analisis Deskriptif, Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, dan Budaya Kerjaper Variabel

1. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

TABEL 4.6

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan	JAWABAN RESPONDEN										Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
1.	X_1	9	9%	23	23%	6	6%	-	-	-	-	155
2.	X_2	12	12%	20	20%	5	%	1	1%	-	-	157
3.	X_3	13	13%	20	20%	4	4%	1	1%	-	-	159
4.	X_4	14	14%	18	18%	5	4%	1	1%	-	-	159
	RATA – RATA											157,5

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah 2017

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja adalah sangat tinggi karena berada pada posisi range kelima. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pertanyaan terkait yang sesuai dengan indikator pengukuran untuk penetapan Disiplin Kerja yang baik yang telah diterapkan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

2. Analisis Deskriptif Kompetensi Kerja

TABEL 4.7

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KOMPETENSI KERJA

No	Pertanyaan	JAWABAN RESPONDEN										Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
1.	X_1	19	19%	17	17%	2	2%	-	-	-	-	169
2.	X_2	17	17%	16	16%	5	5%	-	-	-	-	164
3.	X_3	10	10%	19	19%	8	8%	1	1%	-	-	152
RATA – RATA												162

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah 2017

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompetensi kerja adalah sangat tinggi karena berada pada posisi range kelima. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pertanyaan terkait yang sesuai dengan indikator pengukuran untuk penetapan penguasaan ilmu teknologi yang baik yang telah diterapkan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

3. Analisis Deskriptif Budaya Kerja

TABEL 4.8

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL BUDAYA KERJA

No	Pertanyaan	JAWABAN RESPONDEN										Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
1.	X_1	15	15%	17	17%	6	6%	-	-	-	-	161
2.	X_2	14	14%	18	18%	5	5%	1	1%	-	-	159
3.	X_3	15	15%	13	13%	9	9%	1	1%	-	-	156
4.	X_4	8	8%	19	19%	10	10%	-	-	1	1%	147
5.	X_5	10	10%	20	20%	7	7%	1	1%	-	-	153
RATA – RATA												155,2

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah, 2017

berdasarkan hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel budaya kerja adalah sangat tinggi karena berada pada posisi range kelima. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pertanyaan terkait yang sesuai dengan indikator pengukuran untuk penetapan budaya kerja yang baik yang telah diterapkan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

4. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

TABEL 4.9

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KINERJA PEGAWAI

No	Pertanyaan	JAWABAN RESPONDEN										Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
1.	X_1	19	19%	17	17%	2	2%	-	-	-	-	169
2.	X_2	17	17%	16	16%	5	5%	-	-	-	-	164
3.	X_3	10	10%	19	19%	8	8%	1	1%	-	-	152
4.	X_4	13	13%	20	20%	4	4%	1	1%	-	-	159
5.	X_5	14	14%	18	18%	5	5%	1	1%	-	-	159
		RATA – RATA										160,6

Sumber: Data Primer (Kuesioner) data diolah, 2017

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terkait denan indikator kinerja pegawai dan yang diterapkan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang adalah sangat tinggi karena berada pada posisi range kelima.

Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju untuk pernyataan yang terkait dengan kinerja pegawai yang diterapkan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 17 pernyataan yang harus ditanggapi oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan 95% (α = 5%), derajat kebebasan (df) = n - 2 = 38 – 2 = 36, didapat r_{tabel} sebesar 0,320. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item –Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid (Ghozali, 2006). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil validitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.10 pada halaman berikut.

TABEL 4.10

HASIL UJI VALIDITAS

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Disiplin Kerja			
	• Pernyataan 1	0,717	0,320	Valid
	• Pernyataan 2	0,596	0,320	Valid
	• Pernyataan 3	0,674	0,320	Valid
	• Pernyataan 4	0,841	0,320	Valid
2.	Budaya kerja			
	• Pernyataan 5	0,509	0,320	Valid
	• Pernyataan 6	0,562	0,320	Valid
	• Pernyataan 7	0,577	0,320	Valid
3.	Budaya Kerja			
	• Pernyataan 8	0,770	0,320	Valid
	• Pernyataan 9	0,841	0,320	Valid
	Pernyataan 10	0,784	0,320	Valid
	• Pernyataan 11	0,698	0,320	Valid
	• Pernyataan 12	0,622	0,320	Valid
4.	Kinerja Pegawai			
	• Pernyataan 13	0,509	0,320	Valid
	• Pernyataan 14	0,562	0,320	Valid
	• Pernyataan 15	0,577	0,320	Valid
	• Pernyataan 16	0,674	0,320	Valid
	• Pernyataan 17	0,841	0,320	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah,2017

4.4.2 Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengatur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruksi atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau

handal jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu (Ghozali 2006). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur atau mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi realibilitas suatu alat ukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

Tabel 4.11

Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja		
	• Pernyataan 1	0,935	Reliabel
	• Pernyataan 2	0,937	Reliabel
	• Pernyataan 3	0,936	Reliabel
	• Pernyataan 4	0,932	Reliabel
2.	Budaya kerja		
	• Pernyataan 5	0,939	Reliabel
	• Pernyataan 6	0,938	Reliabel
	• Pernyataan 7	0,938	Reliabel
3.	Budaya Kerja		
	• Pernyataan 8	0,934	Reliabel
	• Pernyataan 9	0,932	Reliabel
	• Pernyataan 10	0,933	Reliabel
	• Pernyataan 11	0,935	Reliabel
	• Pernyataan 12	0,937	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai		
	• Pernyataan 13	0,939	Realibel
	• Pernyataan 14	0,938	Reliabel
	• Pernyataan 15	0,938	Reliabel
	• Pernyataan 16	0,936	Reliabel
	• Pernyataan 17	0,932	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah,2017

4.5 Analisis Data

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh dari hasil penelitian dilapangan, digunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Analisis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tentang (Disiplin Kerja, Kompetensi kerja, dan Budaya kerja) terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil pengelolahan data tersebut dengan menggunakan SPSS 16 pada tabel berikut ini:

TABEL 4.12

HASIL PERHITUNGAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.335	.797		-.420	.677
	Disiplin Kerja	.591	.087	.532	6.820	.000
	Kompetensi Kerja	.915	.079	.549	11.604	.000
	Budaya Kerja	.000	.061	.001	.015	.988

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0{,}335 + 0{,}591\ X_1 + 0{,}915\ X_2 + 0{,}000\ X_3$$

Model persamaan regresi *(Unstandardized coefficients)* menunjukkan koefisien (β) yaitu nilai yang menjelaskan bahwa Y (variabel terikat) akan berubah jika X (variabel bebas) diubah dalam satu satuan.

Sedangkan untuk model persamaan regresi *Standardized coefficients*, nilai koefisiennya adalah sebagai berikut :

$Y = 0{,}532\ X_1 + 0{,}549\ X_2 + 0{,}001\ X_3$

1. Koefisien (β) X_1 sebesar 0,532 memberikan arti bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Koefisien (β) X_2 sebesar 0,549 memberikan arti bahwa Kompetensi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Koefisien (β) X_3 sebesar 0,001 memberikan arti bahwa budaya kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y)

4.5.2 Koefisien Determinasi

Sementara itu untuk melihat koefisien determinasinya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.13

HASIL PERHITUNGAN R SQUARE

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.979[a]	.958	.955	.538	1.558
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2017

Berdasarkan hasil di atas menjelaskan bahwa nilai R Square sebesar 0,958 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas (disiplin kerja, Kompetensi Kerja, dan budaya kerja) untuk menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 95,8% kemudian sisanya 4,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitan.

4.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini terdapat dua pengujian yaitu :

4.6.1 Uji Simultan (Uji f)

Uji pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel disiplin kerja, kompetensi kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai . Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini

TABEL 4.14
HASIL PERHITUNGAN UJI F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.486	3	75.495	260.432	.000[a]
	Residual	9.856	34	.290		
	Total	236.342	37			

a. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017.

Berdasarkan uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (Sig) (0,000 < 0,05) dan angka F_{hitung} sebesar 260.432 di mana angka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,88. Dengan demikian bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Budaya Kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

4.6.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui masing-masing atau secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.15
HASIL PERHITUNGAN UJI T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.335	.797		-.420	.677
	Disiplin Kerja	.591	.087	.532	6.820	.000
	Kompetensi Kerja	.915	.079	.549	11.604	.000
	Budaya Kerja	.000	.061	.001	.015	.988

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017.

Berdasarkan pada hasil tabel 4.13 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yakni 1.690 Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh dari variabel disiplin kerja, kompetensi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas).

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

   Hasil Uji t (parsial) antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan t_{hitung} 6.820 di mana nilainya lebih besar dari t_{tabel} 1.690 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka variabel disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

   Hasil Uji t (parsial) antara variabel kompetensi kerja terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan t_{hitung} 11.604 di mana nilainya lebih besar dari t_{tabel} 1.690dan nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka variabel budaya kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

   Hasil Uji t (parsial) antara variabel budaya kerja terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan t_{hitung}0,015 di mana nilainya lebih keil dari t_{tabel} 1.690dan nilai signifikasinya sebesar 0,988 lebih besar dari nilai 0,05 maka variabel budaya kerja tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak semua variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). dari nilai koefisien regresi ketiga variabel independen tersebut maka nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja yaitu 6.820 dan nilai t_{hitung} varibel kompetensi kerja yaitu 11.604 lebih besar dibandingkan nilai variabel budaya kerja yaitu 0,015 lainnya.

4.7 Pembahasan

Berikut adalah pembahasan hipotesis dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan :

1. Hipotesis pertama mengatakan bahwa : "Diduga bahwa disiplin kerja, kompetensi kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang". Berdasarkan uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (sig) (0,000) yang berada di bawah 0,05 dan angka F_{hitung}260.432di mana angka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,88 Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi kerja,dan budaya kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa : "Diduga bahwa variabel disiplin kerja, dan kompetensi kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang". Berdasarkan uji t mengatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil t_{hitung} 6.820 dan variabel kompetensi kerja mempunyai hasil t_{hitung} 11.604 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Disiplin kerja dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil uji F dengan F_{hitung} sebesar 260.432.

4. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menujukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Streiner (2008) bahwa penerapan disiplin kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai.
5. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu, berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa variabel kompetensi kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.Teori Robert D. Retherford (2012).
6. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa apabila variabel budaya kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat. Selain itu, berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa budaya kerja memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$yang menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan teori Darid Garson (2010).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan data yang diperoleh maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa masing-masing variabel disiplin kerja, kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terbesar terhadap kinerja pegawai.
2. Secara parsial dengan menggunakan uji T menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), kompetensi kerja (X_2), budaya kerja (X_3)yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja dan kompetensi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang agar target kinerja pegawai dapat tercapai.

1. Dari aspek disiplin kerja, diharapkan pegawai mampu meningkatkan sikap kedisiplinan dalam bekerja. Karena salah satu faktor penunjang kinerja pegawai dapat tercapai dengan maksimal.
2. Dari aspek kompetensi kerja, diharapkan pegawai mampu meningkatkan kemampuan mengenai pengetahuan, keterampilan, dan konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang optimal.

3. Dari aspek budaya kerja, seorang pegawai mampu beradaptasi terhadap norma atau aturan dan nilai-nilai yang diterapkan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

DAFTAR PUSTAKA

Mondy, R. Wayne. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi 10. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: ALFABETA.

Handoko, T. Hani (2001 dan 2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan ke empat belas, Yogyakarta : BPFE

Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE.

Hasibuan, T. H. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta :Bumi Aksara.

Prasetyo, Bambang & Jannah, Lina Miftahul. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Rajawali Pers
Robbins. 2011. PerilakuOrganisasi. Yogyakarta : CAPS

Soedaryono. 2008. Teori Pegawai., Bandung : Tata Laksana

Sugiono.2013. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

Rizal, Chairul. 2014. Faktor- Faktor yang Mempegaruhi Kinerja Pegawai. (*http://bankmakalah-id.blogspot.co.id*, diakses tanggal 1 Februari 2017).

Sanjaya, Ade.2015. Pengertian Disiplin Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi. (*www.landasanteori.com*, diakses Tanggal 12 Februari 2017).

Loker, Nusantara. 2012. Materi Kuliah Ekonomi. (*http://materi-skripsi.blogspot.co.id*, diakses Tangga l3 Maret 2017).

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 PERNYATAAN KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bososwa Makassar, saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudyaan kabupaten enrekang", maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu/Saudara/Saudari bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin	: 1. Pria	2. Wanita
Usia	:	
Lama Kerja	: …..... Tahun	
Tingkat Pendidikan	:	
Status Pegawai	: 1. Tetap	2. Kontrak

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :

   5 = Sangat Setuju (SS)

   4 = Setuju (S)

   3 = Kurang Setuju (KS)

   2 = Tidak Setuju (TS)

   1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara/saudari mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

II. DAFTAR PERTANYAAN

A. KUESIONER TENTANG DISIPLIN KERJA (X_1)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi.					
2.	Apabila pegawai datang ke kantor tepat waktu, maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
3.	Pegawai yang bekerja sesuai etis dan propesional akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.					
4.	Pegawai yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah melaksanakan tugas.					

B. KUESIONER TENTANG KOMPETENSI KERJA (X_2)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pelaksanaan pelatihan yang berorientasi keoada peningkatan skill/keterampilan dan pengetahuan pegawai					
2.	Anda mampu menghasilkan ide-ide yang kreatif dalam bekeja.					
3.	Metode yang digunakan pada program pelatihan telah sesuai dengan gaya belajar pegawai					

C. KUESIONER TENTANG BUDAYA KERJA(X_3)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Tingkat tanggung jawab pegawai terhadap tugas pekerjaan yang diselesaikan.					
2.	Pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan prilaku pegawai.					
3.	Jumlah peraturan yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan prilaku pegawai dalam bekerja.					
4.	Sejauh mana atasan memberikan komunikasi yang jelas kepada bawahan.					
5.	Sejauh mana pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif dalam proses pelaksanaan pekerjaan					

D. KUESIONER TENTANG KINERJA PEGAWAI(Y)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Adanya penanganan pekerjaan oleh karyawan yang baik sehingga pekerjaaan dapat diselesaikan.					
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dapat diandalkan.					
3.	Kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainya sehingga hasil pekerjaan semakin baik.					
4.	Kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai tersebut sesuai dari uraian pekerjaanya					
5.	Ada rasa tanggung jawab pada diri pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.					

LAMPIRA II HASIL PENGELOLAHAN DATA KUESIONER

NO	Disiplin kerja (X_1)				Kompetensi kerja (X_1)			Budaya kerja (X_1)					Kinerja Pegawai (Y)				
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	3	4
3	4	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	3
4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4
10	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
13	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
14	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	3	3	4	4	2	4	5
15	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4	4	3
16	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
17	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
18	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
19	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3
20	3	4	2	2	5	5	3	4	2	2	3	3	5	5	3	2	2
21	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
22	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
24	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
25	3	3	5	4	5	5	3	4	4	3	3	2	5	5	3	5	4
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
27	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
32	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
33	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4
37	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4

LAMPIRAN III JUMLAH HASIL RESPONDEN

NO	Y	X_1	X_2	X_3
1	19	15	12	20
2	19	13	12	15
3	19	16	11	16
4	21	15	14	21
5	20	16	12	20
6	25	20	15	24
7	19	15	11	18
8	20	17	12	20
9	22	17	14	17
10	20	16	12	20
11	25	19	15	23
12	19	15	11	17
13	19	17	10	19
14	19	14	12	17
15	17	13	10	16
16	21	16	13	19
17	23	20	13	23
18	19	15	12	20
19	17	11	13	14
20	23	18	14	23
21	20	15	12	19
22	21	16	13	20
23	23	18	13	25
24	22	15	13	16
25	25	19	15	23
26	16	13	10	15
27	25	19	15	25
28	24	19	14	24
29	25	19	15	25
30	24	19	15	23
31	21	17	13	22
32	19	15	11	20
33	22	20	12	25
34	20	16	12	20
35	20	17	12	21
36	24	19	14	25
37	21	16	13	21
38	25	20	15	25

LAMPIRAN IV HASIL UJI VALIDITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.08	.632	38
P2	4.13	.741	38
P3	4.18	.730	38
P4	4.18	.766	38
P5	4.45	.602	38
P6	4.32	.702	38
P7	4.00	.771	38
P8	4.24	.714	38
P9	4.18	.766	38
P10	4.11	.863	38
P11	3.87	.844	38
P12	4.03	.753	38
P13	4.45	.602	38
P14	4.32	.702	38
P15	4.00	.771	38
P16	4.18	.730	38
P17	4.18	.766	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	66.82	71.452	.717	.935
P2	66.76	71.483	.596	.937
P3	66.71	70.698	.674	.936
P4	66.71	68.265	.841	.932
P5	66.45	73.876	.509	.939
P6	66.58	72.304	.562	.938
P7	66.89	71.394	.577	.938
P8	66.66	69.799	.770	.934
P9	66.71	68.265	.841	.932
P10	66.79	67.630	.784	.933
P11	67.03	68.999	.698	.935
P12	66.87	71.036	.622	.937
P13	66.45	73.876	.509	.939
P14	66.58	72.304	.562	.938
P15	66.89	71.394	.577	.938
P16	66.71	70.698	.674	.936
P17	66.71	68.265	.841	.932

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.89	79.502	8.916	17

LAMPIRAN V HASIL SPSS

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja, Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.979[a]	.958	.955	.538	1.558

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.486	3	75.495	260.432	.000[a]
	Residual	9.856	34	.290		
	Total	236.342	37			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.335	.797		-.420	.677
	Disiplin Kerja	.591	.087	.532	6.820	.000
	Kompetensi Kerja	.915	.079	.549	11.604	.000
	Budaya Kerja	.000	.061	-.001	-.015	.988

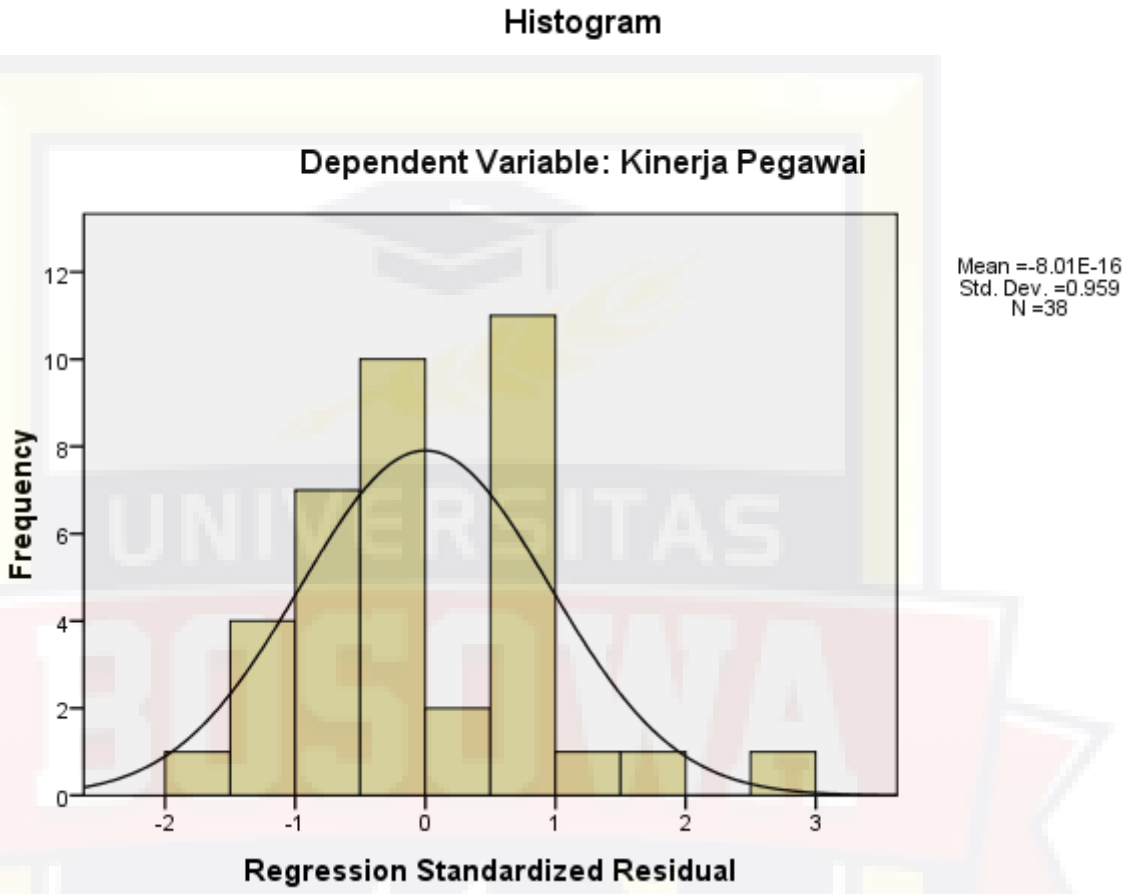
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics[a]

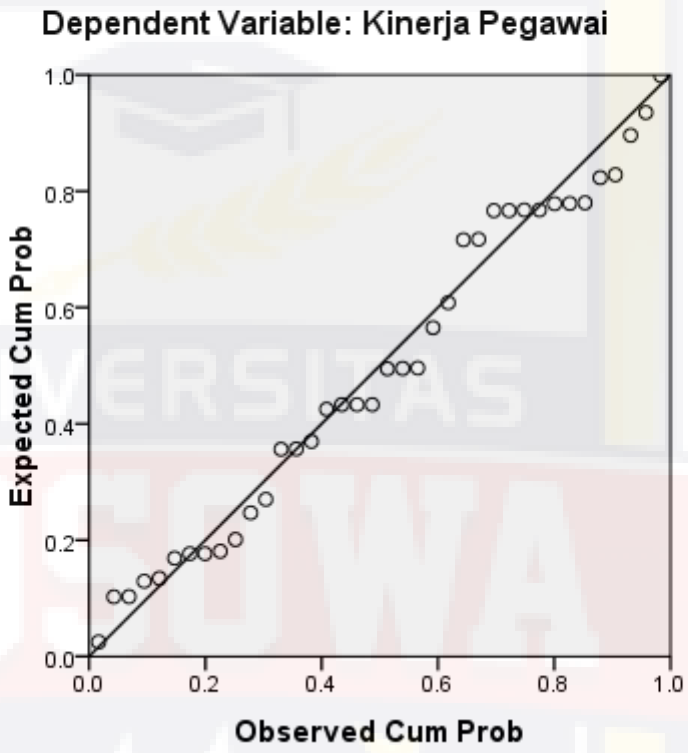
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.49	25.20	21.13	2.474	38
Std. Predicted Value	-1.876	1.644	.000	1.000	38
Standard Error of Predicted Value	.098	.309	.167	.053	38
Adjusted Predicted Value	16.42	25.22	21.14	2.468	38
Residual	-1.056	1.581	.000	.516	38
Std. Residual	-1.962	2.936	.000	.959	38
Stud. Residual	-2.396	3.185	-.008	1.040	38
Deleted Residual	-1.575	1.860	-.010	.611	38
Stud. Deleted Residual	-2.589	3.745	.002	1.104	38
Mahal. Distance	.254	11.213	2.921	2.567	38
Cook's Distance	.000	.705	.051	.132	38
Centered Leverage Value	.007	.303	.079	.069	38

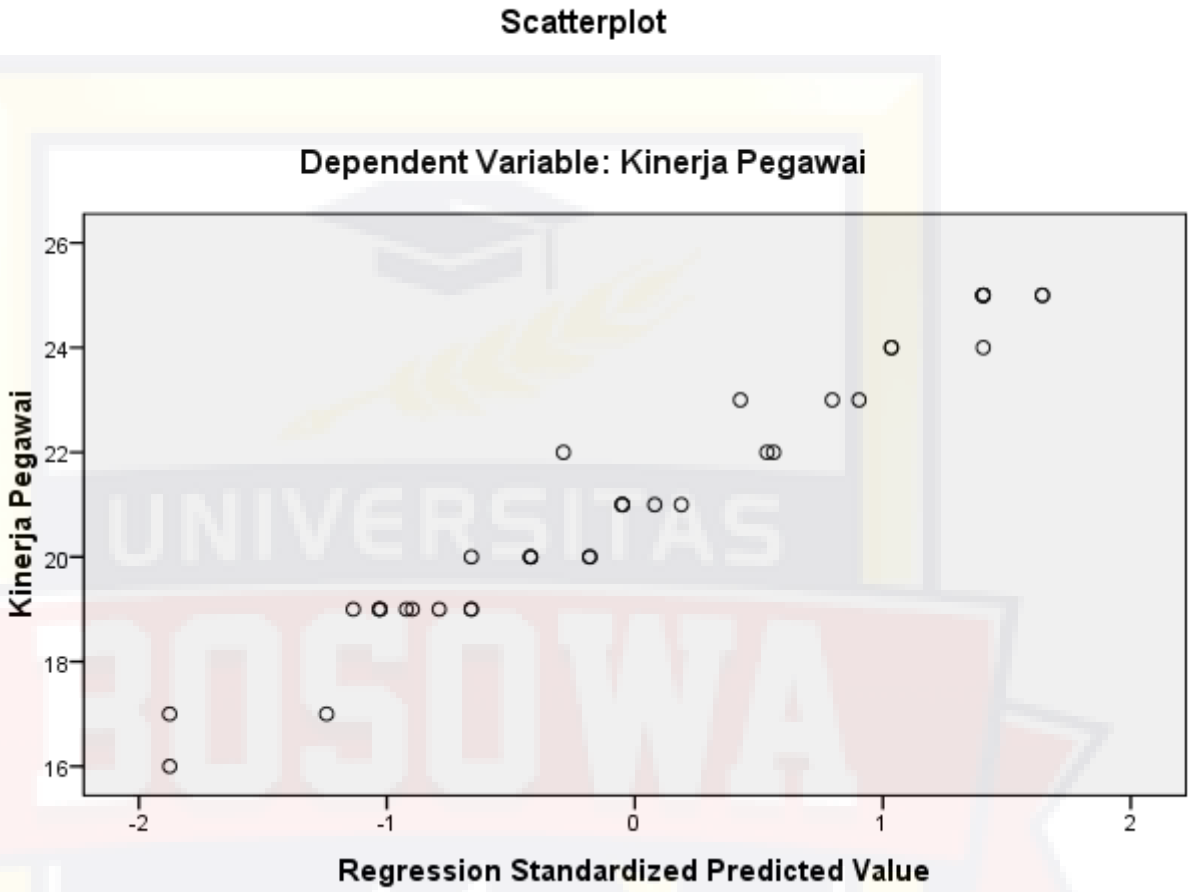
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts


Histogram
Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Frequency
12
10
8
6
4
2
0
-2
-1
0
1
2
3
Regression Standardized Residual
Mean =-8.01E-16
Std. Dev. =0.959
N =38

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual




Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Kinerja Pegawai
26
24
22
20
18
16
-2
-1
0
1
2
Regression Standardized Predicted Value