



## KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Yuniarto Rahmad Satato<sup>a</sup>, Bima Prahar Adilase<sup>b</sup>, Ganda Subrata<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Manajemen, [must.satatoe@gmail.com](mailto:must.satatoe@gmail.com), STIEPARI Semarang

<sup>b</sup> Manajemen, [bimapraharadilase2021@gmail.com](mailto:bimapraharadilase2021@gmail.com), STIEPARI Semarang

<sup>c</sup> Manajemen, [gandasubrata2021@gmail.com](mailto:gandasubrata2021@gmail.com), STIEPARI Semarang

### Abstract

*This research was conducted in the sub-district office in Demak Regency which aims to determine the effect of competence, work discipline and work culture on employee performance in the sub-district of Demak Regency. The research data was obtained through questionnaires and interviews. The sample used in this study was 60 respondents. The results of the study are expected to provide useful information for leaders and employees. The data obtained were processed using descriptive analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis uses regression analysis to determine the effect of the independent variable on the dependent variable, but before the test is carried out, the validity and reliability tests are carried out first and the requirements test. The results of the regression analysis show that competence, work discipline and work culture have a positive and significant impact on employee performance at sub-districts in Demak Regency.*

**Keywords:** *competence, work discipline, work culture and employee performance.*

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan dilingkungan Kantor Kecamatan se-Kabupaten Demak yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan se-Kabupaten Demak. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan maupun karyawan. Data yang diperoleh diolah menggunakan analisis diskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, namun sebelum dilakukan uji tersebut dilakukan dahulu uji validitas an uji reliabilitas serta uji persyaratan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan se-Kabupaten Demak

**Kata kunci :** kompetensi, disiplin kerja, budaya kerja dan kinerja pegawai.

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Sondang P. Siagian 2010). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Di era reformasi dan transparansi seperti sekarang ini muncul sebuah paradigma dan tuntutan baru dari masyarakat tentang pelaksanaan tugas dan fungsi dari kantor kecamatan sebagai pelayan publik yang mengarah pada perbaikan dan penyempurnaan yang lazim dikenal dengan pelayanan prima. Dalam merespon tuntutan masyarakat, pegawai kantor kecamatan diharapkan mampu bekerja secara efektif, efisien dan profesional, yang mana dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien tentu tidak bisa terlepas dari kinerja pegawainya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2012) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Hal penting yang perlu diperhatikan dalam

pencapaian sebuah tujuan adalah bagaimana kemampuan sumber daya manusia atau pegawai dalam melaksanakan kinerja. Kemampuan sumber daya manusia dalam hal ini disebut dengan kompetensi.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky 2009). Begitu halnya dengan para pegawai di lingkungan kantor kecamatan Se-Kabupaten Demak yang mempunyai peranann strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang pemberdayaan.

Konsep pembinaan dan peningkatan kompetensi pegawai di lingkungan kantor kecamatan Se-Kabupaten Demak dilakukan secara terus menerus dengan melalui beberapa cara, antara lain : memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, mengikuti diklat, workshop dan mengikuti seminar-seminar/lokakarya. Namun berdasarkan kenyataan yang ada, upaya yang dilakukan tersebut belum mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan. Kompetensi pegawai kecamatan di Kabupaten Demak belum sepenuhnya bagus, hal tersebut bisa jadi disebabkan ada beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidangnya.

Kinerja tidak hanya dipengaruhi permasalahan kompetensi, tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, antara lain disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi serta budaya kerja. Kultur kerja yang baik akan mendorong pegawai dapat bekerja secara optimal, aman dan nyaman, sedangkan kultur kerja yang kurang baik akan menyebabkan pegawai tidak semangat dalam bekerja. Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian 2010).

Pegawai kantor kecamatan sebagai Aparatur Sipil Negara mempunyai kewajiban akan tugas pokok dan fungsinya yang diatur dalam Undang-Undang sesuai dengan struktur organisasi dan pembagian tugas personil pegawai kantor kecamatan. Namun pada kenyataannya, banyak pegawai yang belum melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pelanggaran kedisiplinan yang tercatat, misalnya : pada saat jam kerja, pengguna layanan mengeluh karena pegawai tidak ada di tempat, hal tersebut bisa saja terjadi dikarenakan tidak seimbangnya beban kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai dibandingkan dengan jumlah personil yang memang terbatas.

Seiring dengan itu, tuntutan terhadap kinerja yang baik dan disiplin yang meningkat dari para pegawai, khususnya pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Demak dari masyarakat luas akan semakin tinggi, mencakup keefektifan, efisiensi dan akuntabilitas manajemen secara menyeluruh. Oleh karena itu, pengembangan budaya kerja sangat penting. Pengembangan budaya kerja pada pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Demak diantaranya terlihat pada kultur kerja yang kondusif memuat keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat, dan iklim kerja yang secara produktif mampu memberikan pengembangan bagi pegawai sesuai yang diharapkan.

Tentunya banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan Se-Kabupaten Demak yang berujung pada naik turunnya prestasi kerja pegawai, salah satunya adalah budaya kerja. Di sini diharapkan peran pimpinan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) kantor kecamatan di Kabupaten Demak untuk mensinergikan semua komponen organisasi guna berkomitmen pada peningkatan kinerja dan disiplin pegawai yang lebih baik. Sikap kepemimpinan yang baik dari Kepala OPD kantor kecamatan ditunjukkan dengan adanya hubungan yang sinergis antara atasan dan bawahan. Kepala OPD kantor Kecamatan Demak yang jumlahnya ada 14 kecamatan Se-Kabupaten Demak diharapkan memiliki standar kompetensi sebagai kepala dan memiliki kualifikasi persyaratan secara akademik, manajerial dan kompetensi sosial yang baik.

Fenomena inilah yang membuat peneliti sangat tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam karya ilmiah yang berupa Tesis, dengan mengambil spesifikasi judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Se-Kabupaten Demak”.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora 2012). Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai

sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh budaya kerja pegawai dalam suatu organisasi. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut ditambah dengan dukungan budaya kerja yang dapat menopang terciptanya prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai (Simamora 2012).

## 2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2014). Sebagai contoh, beberapa pegawai biasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan kerja, melalaikan pekerjaan, melakukan tindakan yang tidak sopan, atau melakukan tindakan yang tidak pantas. Disiplin kerja memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya

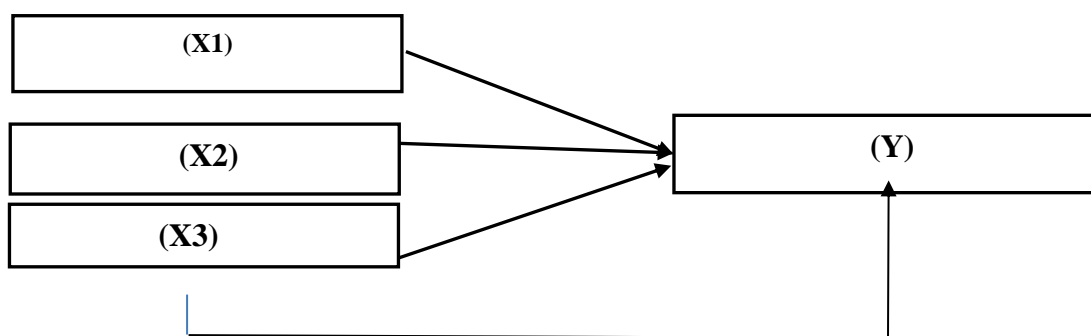
## 2.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Umar, 2010). Menurut Mathis dan Jackson (2009) kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins 2011).

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah tahapan atau gambaran yang akan dilakukandalam melakukan penelitian untuk memudahkan penyusun dalam melakukan penelitian (Arikunto 2010). Berikut disajikan desain penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1.**Desain yang digunakan dalam penelitian

X1 : Kompetensi, X2 : Disiplin kerja, X3 : Budaya kerja, Y : Kinerja, H : Hipotesa

### 3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, hal tersebut merupakan populasi. Sampel yang diambil sebanyak 60 pegawai kecamatan se Kabupaten Demak (sampel jenuh). Sampel diambil dengan bantuan kuesioner. Peneliti tidak berhadapan langsung dengan responden tetapi menggunakan daftar pertanyaan, Selain itu juga dilakukan observasi.

### 3.3 Uji Kelayakan Instrumen

#### Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto 2010). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment yang diolah dengan program SPSS versi 15.

#### Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data diujicobakan terlebih dahulu. Teknik untuk menguji reliabel atau tidaknya suatu alat ukur yaitu dengan teknik ulangan dengan cara memberikan angket yang sama sebanyak dua kali Instrumen reliabel atau tidak dengan cara mengkonsultasikan dengan  $r$  Alpha dengan  $r$  Alpha Cronbach sebesar 0,6. Apabila hasil perhitungan  $r$  Alpha menunjukkan lebih besar atau sama dengan  $r$  Alpha Cronbach maka variabel dinyatakan reliabel.

### 3.4 Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi

Analisis regresi, digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh dari variable bebas terhadap variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan dengan regresi langsung (untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, budaya kerja dan kinerja pegawai).

#### Uji Model

#### Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase yang mampu dijelaskan oleh variable pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

#### Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada  $\alpha = 5\%$  (0,05).

#### Uji Hipotesis Bersama-sama – Uji Anova (F-Test)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Pengujian menggunakan perbandingan antara  $Sig_{hitung}$  dengan taraf signifikansi 0,05.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, untuk selanjutnya dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.075	4.319		-.480	.633
Kompetensi	.370	.073	.465	5.072	.000
Disiplin Kerja	.197	.058	.337	3.420	.001
Budaya Kerja	.314	.170	.184	1.848	.007

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0,465 X_1 + 0,337 X_2 + 0,184 X_3$$

#### Uji Anova (F-test)

Uji Anova atau uji F adalah uji statistik yang fungsinya untuk mengetahui apakah secara simultan atau bersama-sama variabel independen kompetensi, disiplin kerja, dan budaya kerja merupakan model persamaan yang tepat untuk mengukur perubahan variabel dependennya yaitu kinerja. Dari olah hasil data di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 37,099 dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan budaya kerja (X3) merupakan variabel yang baik dan tepat (fit) untuk mengukur perubahan dalam variabel kinerja (Y), sehingga membentuk persamaan yang fit.

**Tabel 2. Hasil Uji Anova**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	757.640	3	252.547	37.099	.000 <sup>a</sup>
Residual	381.210	56	6.807		
Total	1138.850	59			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

### Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi atau *adjusted R square* digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*). Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi seperti berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>a</sup>	.665	.647	2.60908

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

Dari tabel 3 tersebut dapat disimpulkan bahwa:

Hasil perhitungan *estimasi regresi* diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,647 artinya Kompetensi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Budaya Kerja (X<sub>3</sub>) menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 64,7% sedangkan sisanya sebesar 35,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan atau dijelaskan dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t ( pengaruh parsial )

Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja secara sendiri-sendiri dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$

1. Pengujian hipotesis pertama :Hipotesis pertama menguji pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien positif sebesar 0,465 dan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan hipotesis pertama diterima. Artinya Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengujian hipotesis kedua :Hipotesis kedua menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Diperoleh nilai koefisien positif sebesar 0,337 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan hipotesis kedua diterima. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengujian hipotesis ketiga :Hipotesis ketiga menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0,184 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini

mengindikasikan hipotesis ketiga diterima. Artinya budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **Uji Anova (Uji F)**

Uji Anova atau uji F adalah uji statistik yang fungsinya untuk mengetahui apakah secara simultan atau bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kriteria :

1. Sig F < 0,05 artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan di antara seluruh variabel independen yang diuji terhadap variabel dependennya..
2. Sig F  $\geq$  0,05 artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara seluruh variabel independen yang diuji terhadap variabel dependennya, dan model berarti tidak fit.

### **4.2 Pembahasan**

#### **4.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Indikator yang digunakan yaitu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), ketrampilan/kemampuan (*skill*), Nilai (*value*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*).

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator kompetensi pegawai yang mendapat skor tinggi adalah pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dalam kerjanya, bersikap baik terhadap rekan kerjanya serta pandai dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, indikator pegawai yang paling rendah yang didapatkan dari hasil kuesioner adalah hubungan pegawai dengan rekan kerja kurang harmonis. Ini menunjukkan bahwa pegawai belum dapat menjaga hubungan baik dengan mitra kerja sehingga muncul masalah dalam pekerjaan.

#### **4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Indikator yang digunakan dan dianggap bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan, antara lain : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Semakin baik tingkat Disiplin Kerja maka akan semakin baik pula seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan.

#### **4.2.3 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Indikator yang digunakan yaitu kerja sama tim, profesional, pelayanan, disiplin, kerja keras, dan integritas. Menurut Supriyadi (2006), Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari suatu pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku,

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi semangat untuk hasil terbaik maka semakin tinggi pula kemampuan profesionalnya. Pegawai yang mempunyai budaya kerja tinggi biasanya diimplementasikan dalam bentuk dedikasi yang tinggi, tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, ketekunan dalam bekerja, memberikan pelayanan kerja dengan penuh keramahan, bertindak sesuai dengan prosedur kerja, mampu menyesuaikan kerja dengan baik, selalu bersemangat untuk hasil terbaik dan memiliki integritas kepribadian yang tinggi.

#### **4.2.4 Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi, disiplin kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi, disiplin kerja yang tinggi serta didukung budaya kerja yang kondusif akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti kompetensi, disiplin kerja, dan budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Dan sebaliknya kompetensi, disiplin kerja, dan budaya kerja yang buruk akan menurunkan kinerja. Kompetensi yang baik akan memberikan dampak kinerja yang positif. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Dan budaya kerja yang kondusif akan menjadikan lingkungan kerja nyaman, sehingga berdampak pada hasil kerja yang maksimal.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan se-Kabupaten Demak. Semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya.
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan se-Kabupaten Demak. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya.
3. Ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan se-Kabupaten Demak. Semakin kondusif budaya kerja di suatu organisasi, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.
4. Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan se-Kabupaten Demak.
5. Pengaruh yang dominan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan se-Kabupaten Demak yakni Kompetensi.

### Ucapan Terima Kasih

1. Camat dan staf kantor kecamatan Se-Kabupaten Demak yang telah memberikan support atas terselesainya penelitian ini;
2. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, F. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan. M. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Ndraha, T. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2011. *Pengembangan sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rizon, Anshori. 2009. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Public Di Desa Camping, Lampung*: Fisip Universitas Lampung.
- Robbin, Stephen. 2011. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontrovesi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2014. *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi*. Pt. Refika Aditama
- Siagian, Sondang. 2010. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Subadra, Jenong. 2010. *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Poliklinik RSUD Kelas ABCD Kabupaten Karang Tumaritis*. Ibentang Berawang: STISIP.
- Sulistiyani, T.A. 2013. *Kepemimpinan Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triguno. 2009. *Budaya Kerja*. Penerbit PT. Golden T. Press. Jakarta.
- Umar, H. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Utama.