

**.PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA SEKSI PERLINDUNGAN,  
PENGEMBANGAN, DAN PEMANFAATAN BALAI PELESTARIAN  
CAGAR BUDAYA DIY**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi



Oleh:  
Muhammad Nur Ikhsan  
15808141050

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2019**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA SEKSI PERLINDUNGAN,  
PENGEMBANGAN, DAN PEMANFAATAN BALAI PELESTARIAN  
CAGAR BUDAYA DIY**

**SKRIPSI**

Oleh :

Muhammad Nur Ikhsan

NIM : 15808141050

Telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di  
depan penguji tugas akhir skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 3 Agustus 2019

Disetujui,

Pembimbing



(Arum Darmawati, SE., MM.)

NIP.19800405 200501 2 002

## PENGESAHAN

### PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKSI PERLINDUNGAN, PENGEMBANGAN, DAN PEMANFAATAN BALAI PELESTARIAN CAGAR BUDAYA DIY

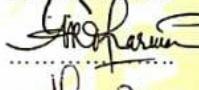
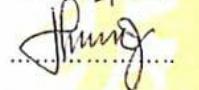
Oleh :

Muhammad Nur Ikhsan

15808141050

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 20 Agustus 2019 dan  
dinyatakan telah lulus.

#### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
Farlianto, SE. M.B.A.	Ketua Pengaji		11/9/2019
Arum Darmawati, SE., MM..	Sekretaris Pengaji		13/9/2019
M. Lies Endarwati, SE. M.Si.	Pengaji Utama		6/9/2019

Yogyakarta, 24 September 2019

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan

Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Nur Ikhsan

NIM : 15808141050

Program Studi : Manajemen

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKSI  
PERLINDUNGAN, PENGEMBANGAN DAN  
PEMANFAATAN BALAI PELESTARIAN CAGAR  
BUDAYA DIY**

Dengan ini, Saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 9 Agustus 2019

Yang menyatakan



Muhammad Nur Ikhsan

NIM. 15808141050

## **MOTTO**

“Di dalam hidup ini, kita tidak bisa berharap segala yang kita dambakan bisa diraih dalam sekejap. Lakukan saja perjuangan dan terus berdoa, maka tuhan akan menunjukkan jalan selangkah demi selangkah”.

Merry Riana

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

QS Al Baqarah : 286

“Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”.

QS Al Baqarah : 153

## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirahmanirrahim,

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT, karya ini saya  
persesembahkan untuk:

Kedua orang tua dan kakak yang saya cintai, Bapak Giyana, Ibu Erni Purwanti  
dan Angga Nur Pradana yang selalu memberikan motivasi, kasih sayang,  
dukungan, dan doa yang tidak pernah putus untuk kesuksesan saya.

Sahabat-sahabat dan rekan seperguruan yang banyak memberi masukan dan  
memotivasi. Terima kasih atas kebersamaannya untuk selalu menemani, memberi  
dukungan, dan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA SEKSI PERLINDUNGAN,  
PENGEMBANGAN, DAN PEMANFAATAN BALAI PELESTARIAN  
CAGAR BUDAYA DIY**

Oleh:

Muhammad Nur Ikhsan

NIM: 15808141050

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY, dan (3) pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY yang berjumlah 198 orang. Teknik sampel yang digunakan *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 120 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas menggunakan *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) dan reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,432 dengan  $p=0,000$ , dengan kontribusi ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,182.(2) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,373 dengan  $p=0,000$ , dengan kontribusi ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,123. (3) Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY, dengan kontribusi ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,233.

**Kata kunci: kompetensi, disiplin kerja, kinerja pegawai**

**THE EFFECTS OF COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE PROTECTION, UTILIZATION,  
AND DEVELOPMENT SECTION BALAI PELESTARIAN CAGAR BUDAYA  
DIY**

By:

Muhammad Nur Ikhsan

NIM: 15808141050

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine: (1) the effects of competence on the employee performance of the protection, utilization, and development section Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY, (2) the effects of work discipline on employee performance of the protection, utilization, and development section Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY, and (3) the effects of competence and work discipline on the employee performance of the protection, utilization, and development section Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY.*

*This research include causal associative research with quantitative approach. The population of this study is employee of the protection, utilization, and development section Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY, amounting to 198 people. The sample technique are used purposive sampling in order to obtain a sample of 120 people. Data were collected with questionnaire that have been tested for their validity used Confirmatory Faktor Analysis (CFA) and the reliability test used Alpha Cronbach technique. Data analysis technique used is double regretion.*

*The results of research on the significance level of 5% showed that: (1) There was a positive impact of competence on employee performance of the protection, utilization, and development section Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY with beta ( $\beta$ ) coefficient 0,432 and  $p=0,000$ . The contribution of ( $\Delta R^2$ ) 0,182. (2) There was a positive relationship between work discipline on employee performance of the protection, utilization, and development section Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY with beta ( $\beta$ ) coefficient 0,373 and  $p=0,000$ . The contribution of ( $\Delta R^2$ ) 0,123. (3) Competence and work discipline positively related to employee performance of the protection, utilization, and development section Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY e, the contribution of ( $\Delta R^2$ ) 0,233.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memeroleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan dan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Rasa syukur tercurahkan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan kerjasama berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Arum Darmawati,SE., MM., sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah sabar dan meluangkan waktunya dalam memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi luar biasa selama penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan membantu kelancaran studi.
6. Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY, sebuah kehormatan penulis karena sudah diberikan kesempatan untuk melakukan penelitian guna proses penulisan skripsi.
7. Orang tua Bapak Giyana & Ibu Erni Purwanti termakasih atas doa yang tidak pernah terputus, motivasi, dan semangat, kalian merupakan sumber energi positif penulis untuk tetap berjuang hidup.

8. Kakak yang selalu memotivasi, memberikan dukungan, dan semangat kepada penulis.
9. Tim kejajar yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan bersedia berbagi ilmu kepada penulis.
10. Sahabat-sahabat Manajemen UNY 2015 dan KKN UNY 149, terimakasih telah berproses bersama, memotivasi, dan atas semangatnya. Apapun kalian nanti di masa depan. Semoga selalu dalam lindungan-Nya
11. Teman-teman dan sahabat saya di Universitas Negeri Yogyakarta yang selalu membantu serta memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaiannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, 9 Agustus 2019  
Penulis,



Muhammad Nur Ikhsan  
NIM. 15808141050

## DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi masalah.....	13
C. Batasan Masalah.....	13
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat penelitian.....	15
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>16</b>
A. Landasan Teori.....	16
1. Kinerja Pegawai.....	16
2. Kompetensi.....	21
3. Disiplin Kerja.....	25

B. Penelitian yang Relevan.....	31
C. Kerangka Pikir.....	32
D. Paradigma Penelitian.....	36
E. Hipotesis Penelitian.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
A. Desain Penelitian.....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
C. Definisi Operasional Variabel.....	37
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Instrumen Penelitian.....	41
G. Uji Instrumen.....	42
H. Teknik Analisis Data.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
1. Sejarah singkat BPCB DIY .....	51
2. Visi dan Misi.....	53
B. Hasil Penelitian.....	53
1. Analisis Deskriptif.....	54
2. Uji Prasyarat Analisis.....	60
3. Pengujian Hipotesis.....	63
C. Pembahasan.....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
A. Keimpulan.....	71
B. Keterbatasan Penelitian.....	72

C. Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>78</b>

## **DAFTAR TABEL**

1.	Hasil Sasaran Kinerja Pegawai BPCB DIY.....	4
2.	Hasil prasurvei yang mengindikasi mempengaruhi kinerja pada pegawai BPCB DIY.....	7
3.	Data keterlambatan pegawai BPCB DIY.....	11
4.	Kisi-kisi instrumen penelitian.....	41
5.	Hasil Uji <i>Factor Loading</i> .....	43
6.	Hasil <i>Convergent Validity</i> .....	44
7.	Hasil <i>Divergent Validity</i> .....	45
8.	Hasil Uji Reliabilitas.....	46
9.	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
10.	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia.....	55
11.	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Lama Kerja.....	56
12.	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
13.	Kategorisasi Variabel Kompetensi.....	58
14.	Kategorisasi Variabel Disiplin kerja.....	59
15.	Kategorisasi Variabel Kinerja.....	60
16.	Hasil Uji Normalitas.....	61
17.	Hasil Uji Linieritas.....	61
18.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	62
19.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	63
20.	Ringkasan Hasil Hipotesis.....	65

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Paradigma Penelitian.....	36
------------------------------	----

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini setiap organisasi atau instansi dituntut untuk melakukan perubahan serta peningkatan diberbagai bidang dan demi kelancaran penyelengaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Oleh karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat pada hukum, adil, demokratis, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan adil dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan masyarakat. Pelaksanaan tugas dengan baik, maka diperlukan pembinaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang menjunjung nilai pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta disiplin sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan masyarakat.

Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting, SDM merupakan alat penggerak operasional dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam organisasi. Dengan adanya SDM yang baik

maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja tidak baik maka akan menghambat kemajuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda, begitupun dengan pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan dan Pemanfaatan BPCB DIY. Untuk melihat kualitas dan kuantitas dari masing-masing pegawai maka perusahaan tentunya melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah kesetiaan, prestasi

kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama prakarsa dan kepemimpinan.

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pelestarian Cagar Budaya Yogyakarta (BPCB), yang merupakan salah satu unit pelaksana teknis di lingkup Direktorat Peninggalan Tinggalan Purbakala, Direktorat Jenderal Kebudayaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yang mempunyai misi melestarikan peninggalan sejarah. Dengan hal itu BPCB ingin tetap melestarikan dan melindungi peninggalan pubakala tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan peningkatan kinerja pegawai. Menurut Dharma, dalam Zaputri (2013) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Balai Pelestarian Cagar Budaya Yogyakarta yang beralamat di Bogem, Kalasan, Sleman, Yogyakarta merupakan suatu lembaga yang mempunyai kedudukan sebagai unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan memiliki struktur organisasi yang salah satunya adalah Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan. Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan di Balai Pelestarian Cagar Budaya dibagi menjadi empat kelompok kerja yaitu Kelompok Kerja Perlindungan (Pengamanan, Perizinan, Penggalian), Kelompok Kerja Pemeliharaan (Pemeliharaan, Pertamanan, Laboratorium), Kelompok Kerja Pemugaran (Pemetaan, Tekno Arkeologi, Pemugaran),

dan Kelompok Kerja Dokumentasi dan Informasi (Registrasi dan Informasi, Dokumentasi, Publikasi dan Perpustakaan). Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi terkait dengan perlindungan, pemeliharaan, pemugaran, dan dokumentasi membutuhkan ketelitian pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan. Sehingga pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan yang sesuai atas pekerjaannya, kualitas dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya.

Dengan hal itu, seorang pegawai tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu organisasi, sebab kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan ataupun target dari sebuah organisasi. Berdasarkan data yang diterima dari bagian Kepegawaian Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY dapat dilihat data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk menilai kuantitas kerja pegawai yang dilakukan oleh instansi selama tiga bulan terakhir (Periode Januari 2019 – Maret 2019) yang dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Sasaran Kinerja Pegawai Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Pada Periode Januari 2019 - Maret 2019**

Bulan	Jumlah Pegawai	Pencapaian
Januari	191	84,68%
Februari	188	84,60%
Maret	187	84,71%

(Sumber: Data Sekunder Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan BPCB DIY)

Dari data Tabel 1, dapat diketahui bahwa poin penilaian kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan

BPCB DIY sudah terbilang baik karena rata-rata selama 3 bulan mencapai 84,66%, tetapi dengan pencapaian tersebut belum ada yang mendapat kategori sangat baik. Menurut PP nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa 76-90 terbilang baik, sedangkan 91-100 terbilang sangat baik.

Kinerja pegawai ditunjukkan dari indikator kedua yaitu kualitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Wiwid selaku Sub Unit Kerja Ketatalaksanaan dan Kepegawaian pada tanggal 22 April 2019 diketahui bahwa terdapat beberapa pegawai mencapai usia purna atau pensiun. Hal ini berdampak pada kualitas kerja yang tidak optimal,seperti besarnya porsi pembagian tugas yang dirasa terlalu berat oleh karyawan usia purna sehingga membuat beberapa karyawan yang sudah masuk masa purna tugas harus bekerja ekstra agar pekerjaan dapat segera terselesaikan. Permasalahan lain pada indikator kualitas kerja yaitu seperti belum adanya *Blue Print* Pelestarian cagar budaya di DIY, sehingga pengelolaan dan pelestarian cagar budaya menjadi belum maksimal. Selain itu, penggunaan teknologi peralatan pelestarian belum *up to date* juga menjadi salah satu kendala dalam mutu hasil kerja karena mengakibatkan pendokumentasian data cagar budaya menjadi kurang akurat. sehingga pekerjaan yang seharusnya terpenuhi tidak dapat terlaksana secara sempurna, dikarenakan beberapa sebab salah satunya yaitu pegawai yang sudah memasuki waktu pensiun atau pegawai yang mengalami sakit dalam waktu yang lama.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Wiwid selaku Sub Unit Kerja Ketatalaksanaan dan Kepegawaian pada tanggal 22 April 2019 diketahui pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan BPCB DIY belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pembuatan laporan kerja yang dibuat oleh setiap pegawai. Karena untuk melaksanakan kegiatan selanjutnya, kegiatan yang sebelumnya harus sudah selesai pelaksanaan dan dalam pelaporannya, sehingga jika laporan tertunda maka kegiatan yang selanjutnya juga akan tertunda. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran dalam melaksankan tugas.

Menurut Kasmir (2016) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Adapun pendapat Wirawan (2009) juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, salah satunya adalah Faktor internal karyawan atau pegawai yang terdiri atas, bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi. Selanjutnya peneliti melakukan pra survey mengenai faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja di Seksi Perlindungan,

Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya Yogyakarta. Berikut data yang diambil dari 15 pegawai:

**Tabel 2. Faktor-faktor yang diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya**

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	Percentase Jawaban
Kepuasan Kerja	10%
Komitmen Kerja	10%
Lingkungan Kerja	10%
Motivasi Kerja	13,33%
Displin Kerja	26,67%
Kompetensi	30%

(Sumber: Data Observasi awal pada 15 pegawai Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan BPCB DIY)

Dari hasil observasi awal terlihat bahwa kompetensi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni sebanyak 9 responden. Kemudian yang kedua displin kerja sebanyak 8 responden. Selanjutnya yang ketiga motivasi kerja sebanyak 4 responden. Diikuti komitmen kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sebanyak 3 responden. Berdasarkan pra survey yang sudah dilakukan, maka dapat dilihat kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya diindikasikan dipengaruhi oleh kompetensi dan displin kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kompetensi. Berhasilnya pencapaian kinerja di Balai Pelestarian Cagar Budaya tidak terlepas dari kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Pelestarian Cagar Budaya. Salah satu upaya instansi dalam

mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan kompetensi pegawai. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Simanjuntak (2005) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Peningkatan kompetensi pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu, setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan formal maupun informal, meningkatkan keterampilan, mengikuti serta kan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memberi dorongan kepada mereka agar menjadi pegawai yang handal, mandiri dan profesional.

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cendrung lebih nyata dan relatif lebih ada

dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan. Menurut Ruky Ahmad dalam Kristina (2012) indikator untuk menilai Kompetensi adalah Karakter Pribadi, Konsep Diri, Pengetahuan, Keterampilan, Motif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Wiwid selaku Sub Unit Kerja Ketatalaksanaan dan Kepegawaian pada tanggal 22 April 2019, Balai Pelestarian Cagar Budaya Yogyakarta memiliki beragam tingkat pendidikan sehingga tidak semua memiliki pengetahuan yang sama khususnya dalam hal ilmu teknologi. Terlebih pada saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya banyak yang sudah purna tugas ataupun sudah memasuki masa purna tugas sehingga sumber daya yang kompeten dan memiliki pengetahuan yang lebih dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokok di Balai Pelestarian Cagar Budaya menjadi berkurang. Untuk dapat mengoptimalkan penerapan fungsi manajemen kearah yang lebih profesional sebagai aparatur negara, melalui pendidikan dan pelatihan rutin bagi pegawai sebagai upaya untuk peningkatan kompetensi pegawai.

Sementara itu menurut Bapak Wiwid selaku Sub Unit Kerja Ketatalaksanaan dan Kepegawaian diketahui pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya belum ada pelatihan/diklat secara rutin, sehingga mereka harus belajar secara *learning by doing*. Sebagai contoh steller (pencari batu), mereka hanya membutuhkan keterampilan karena steller tidak ada dalam pendidikan

formal sekolah maupun perkuliahan. Tenaga terampil mereka terbentuk dan terasah melalui serangkaian akumulasi pengalaman di lapangan pemugaran. Selain itu, pegawai juga jarang mendapat dorongan dari pimpinan langsung hanya melalui kepala unit masing-masing divisi melalui media sosial.

Sesuai dengan observasi yang telah penulis lakukan, pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya belum memiliki dorongan untuk bertanggungjawab pada pekerjaannya. Setiap pagi sesudah jam kerja dimulai di bagian kantor maupun lapangan tidak langsung bekerja, tetapi mereka melakukan aktivitas diluar pekerjaannya seperti mengobrol maupun bermain *handphone*. Selain itu, pegawai yang rumahnya dekat dengan tempatnya bekerja juga sering pulang kerumah diluar jam istirahat.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2004), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin kerja pegawai baik, maka tingkat kinerja pegawai juga akan baik.

Menurut Hasibuan (2004), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya terdapat beberapa pegawai

dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai dan ketidaktepatan waktu pada masuk kerja. Tingkat disiplin Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya yang masih rendah terjadi karena pegawai tidak begitu memperhatikan peraturan yang ada dan tidak adanya sanksi untuk pegawai yang melanggar.

Menurut Dharmawan (2011) indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah absensi/kehadiran, ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan kerja, bekerja sesuai prosedur. Berdasarkan keterangan Bapak Wiwid selaku Sub Unit Kerja Ketatalaksanaan dan Kepegawaian diketahui bahwa masih ada pegawai yang mempunyai masalah mengenai keterlambatan.

**Tabel 3. Data Keterlambatan Kerja Pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya**

Bulan	Jumlah Pegawai yang terlambat	Persentase Pegawai terlambat
Januari	4	2,02%
Februari	5	2,53%
Maret	5	2,53%
Rata-rata	5	2,40%

(Sumber: Data Sekunder Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan BPCB DIY)

Dari Tabel 3 dapat dikatakan masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang bekerja dengan rata-rata 2,40% setiap bulannya. Pegawai yang terlambat kebanyakan orang yang sama, dan rumahnya tidak jauh dari kantor. Selain itu, masih adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi setiap hari Senin dan Kamis, sehingga terdapat beberapa pegawai yang tidak mengetahui agenda yang ada di Balai Pelestarian Cagar Budaya

DIY. Hal ini menunjukkan terdapat pegawai dengan tingkat disiplin yang masih rendah.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang menaati peraturan yang ditetapkan organisasi. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai yang makan siang dan istirahat melebihi jam yang sudah ditentukan. Selain itu masih adanya perilaku pegawai yang kurang menaati peraturan, seperti setiap minggu ganjil harus menggunakan pakaian adat tetapi hampir 90% pegawai tidak mentaati peraturan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja pegawai, kompetensi, dan disiplin kerja. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasar latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya tergolong masih belum ada yang mencapai kategori sangat baik.
2. Pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal dan realisasinya masih belum tercapai sesuai target yang ditetapkan.
3. Penempatan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensinya.
4. Belum memiliki dorongan untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya.
5. Masih banyaknya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi setiap senin dan kamis.
6. Terdapat beberapa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan ketidak tepatan waktu ketika masuk kerja.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY”.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY.
3. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Bagi Peneliti**

Penilitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai kinerja pegawai.

### **2. Manfaat Bagi Instansi Terkait**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Balai Pelestarian Cagar Budaya dalam menjalankan meningkatkan kinerja pegawai yang semakin baik.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi dan disiplin yang berkaitan dengan kinerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

## **A. Landasan Teori**

### **1. Kinerja Pegawai**

#### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

- 1) Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
- 2) As'ad (2001) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Mangkuprawira dan Hubeis (2007) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.
- 4) Mangkunegara (2010) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 4) Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas, landasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara (2010) yang

mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja adalah hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **b. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Dharma, dalam Zaputri (2013) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Menurut Wirawan (2009) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 5) Ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- 7) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan dari indikator-indikator dari Dharma dalam, Zaputri (2013) yang meliputi: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Ketepatan waktu penyelesaian tugas.

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut pendapat Wirawan (2009) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah

1. Faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri atas visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem produksi, dan sebagainya), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, dan teman sekerja.
2. Faktor lingkungan eksternal yang terdiri dari, kehidupan ekonomi, politik, budaya dan agama masyarakat serta kompetitor.
3. Faktor internal karyawan atau pegawai yang terdiri atas, bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016):

1. Kemampuan dan kahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan

7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen kerja
13. Disiplin kerja

Dari beberapa pendapat Wirawan (2009) dan Kasmir (2016), Kinerja dapat dipengaruhi oleh Kompetensi dan disiplin kerja.

**d. Efek Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2007) kinerja karyawan berdampak pada hal-hal berikut ini:

- 1) Peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Pengembangan dan pemanfaatan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

- 5) Karyawan mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- 7) Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

## **2. Kompetensi**

### **a. Pengertian Kompetensi**

Menurut Sudarmanto (2009) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, efisien.

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang menginteprestasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang menginteprestasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

### b. Indikator Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Ruky Ahmad dalam Kristina (2012) yaitu :

- 1) Karakter pribadi (*PERSONALITY*). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- 2) Konsep diri (*SELF CONCEPT*). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- 3) Pengetahuan (*KNOWLEDGE*). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- 4) Ketrampilan (*SKILL*). Ketrampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- 5) Motif (*MOTIVES*). Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan

mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2000) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

#### 1) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

#### 2) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaftasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

#### 3) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah

tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

#### 4) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance/penampilan* kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

#### 5) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

#### 6) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

#### **d. Efek Kompetensi**

Manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut.

- 1) Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
- 2) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
- 3) Meningkatnya keterampilan dan marketability sebagai karyawan.
- 4) Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.
- 5) Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.
- 6) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
- 7) Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

### **3. Displin Kerja**

#### **a. Pengertian Displin Kerja**

Menurut Simamora (2004) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai,2004).

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2001) disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketiaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketiaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

### **b. Indikator Displin**

Rivai (2005) mengemukakan 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian pelayanan kepada masyarakat, yaitu :

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuktindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Sedangkan menurut Dharmawan (2011) disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator yaitu :

- 1) Kehadiran.
- 2) Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan kerja.
- 3) Bekerja sesuai prosedur.

Berdasarkan beberapa faktor penilaian disiplin yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini menggunakan faktor penilaian disiplin kerja yang dikemukakan oleh Dharmawan (2011). Hal ini

dipilih karena telah sesuai dengan kondisi kerja yang dilaksanakan oleh pegawai di Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo (2002) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuata, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang nendukung tegaknya disiplin

Singodimejo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

#### **d. Efek Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011) bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pemberahan diaspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **B. Penelitian yang Relevan**

1. Pattiasina M, dkk (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. Variabel independen: kompetensi dan variabel dependen: kinerja karyawan. Hasil Berdasarkan uji korelasi diperoleh hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Dari hasil uji regresi ternyata kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Harlie (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
3. Revita (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi yang berjumlah sebanyak 31 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja

secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.

## C. Kerangka Pikir

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Dalam Sudarmanto, (2009) Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Terlebih pada saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY banyak yang sudah purna tugas ataupun sudah memasuki masa purna tugas sehingga sumber daya yang kompeten dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokok di Balai Pelestarian Cagar Budaya menjadi berkurang.

Kompetensi ditinjau dari pengetahuan (*knowledge*) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2009). Kompetensi ditinjau dari

indikator ketrampilan (*skills*) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sudarmanto 2009).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009).

## **2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan oleh Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY, karena dalam suasana disiplinlah pegawai dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya disiplin kerja pegawai Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY masih belum optimal, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat, dan mengulur waktu istirahat. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Sedarmayanti, 2007). Disiplin kerja pegawai Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY dapat terwujud apabila pegawai bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama bekerja dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam instansi (Hasibuan, 2004). Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam instansi tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu pegawai Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kompetensi dan Displin terhadap Kinerja Pegawai**

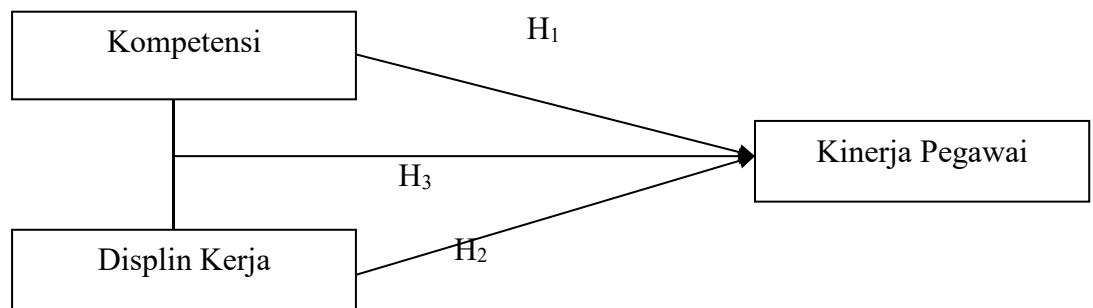
Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu setiap instansi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni kompetensi dan disiplin kerja.

Fenomena yang muncul saat ini tentang kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY yaitu masih terdapat beberapa pegawai dengan kinerja yang rendah. Hal ini disebabkan saat ini Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY dihadapkan pada kondisi keterbatasan kualitas SDM. Pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal karena masih terdapat program/kegiatan yang realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.

Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan faktor disiplin kerja. Seorang karyawan yang telah memiliki kompetensi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi karyawan dalam memperluan kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan memiliki kompetensi

yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja karyawan.

#### D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

#### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_1$  : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY.

$H_2$  : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY.

$H_3$  : Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

## **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan akan menganalisis masing-masing hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY. Waktu pelaksanaan dimulai dari bulan Januari 2019.

## **C. Definisi Operasional Variabel**

### 1. Variabel dependen

Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah perilaku pegawai sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Dharma, dalam Zaputri (2013) yaitu:

- a. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

- b. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
  - c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.
2. Variabel Independen

- a. Kompetensi ( $X_1$ )

Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya yang telah menjadi bagian dari dirinya. Menurut Ruky Ahmad dalam Kristina (2012) indikator untuk mengukur kompetensi:

- 1) Karakter pribadi (*PERSONALITY*). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- 2) Konsep diri (*SELF CONCEPT*). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- 3) Pengetahuan (*KNOWLEDGE*). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- 4) Ketrampilan (*SKILL*). Ketrampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- 5) Motif (*MOTIVES*). Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan,

membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

b. Displin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja karyawan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY adalah perilaku pegawai, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Dharmawan (2011) Indikator untuk mengukur disiplin kerja adalah

1. Kehadiran, sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja.
2. Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan kerja, peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Bekerja sesuai prosedur, ditunjukkan melalui tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan

Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY per bulan April yang berjumlah 198 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar diperoleh sampel yang tepat dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal, diperlukan metode yang tepat. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yaitu peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu. Menurut Hair et.al (1998) adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Selanjutnya menurut Hair et.al (1998) ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah item yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah item yang diestimasi. Terdapat 24 item dependen dan independen yang digunakan, maka jumlah minimal sampel yang harus diambil adalah sebesar  $24 \times 5$  yaitu 120 sampel.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Ferdinan (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan

memperoleh data berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja.

Menurut Sugiyono (2012) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. SS : Sangat setuju skor 4
2. S : Setuju skor 3
3. TS : Tidak setuju skor 2
4. STS : Sangat tidak setuju skor 1

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Adapun kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
Kinerja pegawai	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	1,2 3,4 5,6	Dharma, dalam Zaputri (2013)
Kompetensi	1. Karakter pribadi 2. Konsep diri 3. Pengetahuan 4. Keterampilan 5. Motif	7,8 9,10 11,12 13,14 15,16	Ruky A, dalam Kristina (2012)
Disiplin kerja	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan kerja 3. Bekerja sesuai prosedur	17,18,19 20,21,22 23,24	Dharmawan (2011)

## G. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh, agar kuesioner dapat dikatakan valid dan reliable maka dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner. Uji instrument ini menggunakan *IBM SPSS Statistic 20*. Pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang berfungsi untuk mengukur semua item kuesioner.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala yang mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali, (2011).

Penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Confirmatory FactorAnalysis* (CFA) adalah teknik analisis dimana menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Analisis faktor ini akan dengan sendirinya mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor.

*Test Bartlett of Shpericity* merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel sehingga apabila besar sampel brtampah akan menyebabkan Bartlett test semakin sensitif untuk mendeteksi apakah ada korelasi atau tidak antar variabel.

Uji yang dapat mengukur tingkat interkolerasi dapat dilakukan dengan analisis faktor *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Dimana nilai KMO yang dikehendaki adalah  $> 0.50$  untuk dapat dilakukan analisis faktor.

**Tabel 5. Hasil Uji Factor Loading**

	Rotated Component Matrix <sup>a</sup>		
	Component		
	1	2	3
K1	.778		
K2	.542		
K3	.714		
K4	.700		
K5	.734		
K6	.788		
K7	.668		
K8	.773		
K9	.785		
K10	.725		
D1		.651	
D2		.725	
D3		.620	
D4		.694	
D5		.514	
D6		.722	
D7		.690	
D8		.771	
KK1			.507
KK2			.705
KK3			.520
KK4			.593
KK5			.538
KK6			.652

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
 a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan telah masing-masing mengelompok dengan sendirinya pada tiap variabel dengan loading factor 0.50. *Rotated component matrixa* yang mengelompok pada tiap faktor mengartikan bahwa pertanyaan pada kueisioner layak untuk diujikan dan telah dinyatakan valid. Dalam Uji Validitas *Corrected-Item Total Correlation* didapatkan 10 item kompetensi, 8 item disiplin kerja dan 6 item kinerja dinyatakan valid.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

*a. Convergent Validity*

*Convergent validity* merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antar konstruk. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981).

**Tabel 6. Hasil Uji *Convergent Validity***

Variabel	AVE	Keterangan
Kompetensi	0,721	Valid
Disiplin Kerja	0,673	Valid
Kinerja	0,586	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 6, nilai AVE pada variabel kompetensi sebesar 0,721; variabel disiplin kerja sebesar 0,673; dan

variabel kinerja sebesar 0,586; sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel/konstruk berbeda.

b. *Divergent Validity*

*Divergent validity* digunakan untuk mengetahui perbedaan antar konstruk. *Divergent validity* diukur dengan nilai korelasi untuk melihat antar variabel saling berhubungan atau tidak, dan *discriminant validity* untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Campbell dan Fiske, (1959) mengatakan nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85.

**Tabel 7. Hasil Uji Divergent Validity**

Variabel	Kompetensi	Disiplin Kerja	Kinerja
Kompetensi	0,721	0,099	0,178
Disiplin Kerja	<b>0,362</b>	0,673	0,052
Kinerja	<b>0,534</b>	<b>0,302</b>	0,586

Nilai *discriminant validity* ditujukan pada angka bercetak tebal

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,85; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011), suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan model *cronbach alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak.

Pada metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai  $\text{Alpha Cronbach} > 0,60$  (Ghozali, 2011). Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpa Cronbach	Keterangan
Kompetensi	0,910	Reliabel
Disiplin Kerja	0,834	Reliabel
Kinerja	0,687	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Adapun cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi :  $X \geq M + SD$
- b. Sedang :  $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah :  $X < M - SD$

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai model datanya. Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda.

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a.  $H_0$  diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)  $>$  level of *significant* ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  ditolak.
- b.  $H_0$  ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)  $<$  level of *significant* ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  diterima.

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis

korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikasi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Alat untuk mendekksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* untuk mengukur variabilitas, variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $\text{tolerance} \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $\text{VIF} \geq 10$ .

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kompetensi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji hipotesis ini menggunakan uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi.

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan:

Variabel Dependen (Y)	= Kinerja Karyawan
C	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2$	= Koefisien Regresi
Variabel Independen ( $X_1$ )	= Kompetensi
Variabel Independen ( $X_2$ )	= Disiplin Kerja
R	= Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dilihat dari nilai signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Sedangkan jika tingkat signifikansinya lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

b. Uji Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai ( $\Delta R^2$ )

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai ( $\Delta R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## BAB IV

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1. Sejarah Singkat Balai Pelestarian Cagar Budaya Yogyakarta**

Pada awalnya BPCB D.I. Yogyakarta merupakan salah satu kantor cabang Direktorat Sejarah dan Purbakala untuk wilayah Jawa Tengah dan DIY. Dinas Purbakala dan Peninggalan Nasional yang sejak tahun 1953 dipimpin R. Soekmono kemudian berganti nama menjadi Lembaga Purbakala dan Peninggalan Nasional (LPPN).

Pada tahun 1975, terjadi perubahan struktur dan organisasi di tubuh LPPN. LPPN dibagi menjadi 2 unit yakni kegiatan yang bersifat teknis administrasi operasional berada di bawah Direktorat Sejarah dan Purbakala (DSP) dan kegiatan yang bersifat penelitian di bawah Pusat Penelitian Purbakala dan Peninggalan Nasional (P4N). BPCB D.I. Yogyakarta atau yang dahulu bernama Suaka Peninggalan Sejarah dan Purbakala (SPSP) merupakan salah satu dari empat staf teknis DSP di daerah yang merupakan Kantor Cabang I Prambanan untuk wilayah Jawa Tengah dan DIY. Berdirinya SPSP ini berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0020/O/78 tanggal 23 Juni 1978. Suaka Peninggalan Sejarah dan Purbakala (SPSP) ini bertanggung jawab langsung kepada Direktorat Jenderal Kebudayaan yang mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan Pemeliharaan, Perlindungan, Pemugaran, Pendokumentasian, Bimbingan dan

Penyuluhan terhadap peninggalan – peninggalan sejarah dan purbakala beserta situs – situsnya. SPSP DIY sebagai UPT Direktorat Jenderal Kebudayaan resmi berdiri tahun 1980 dengan menempati gedung baru di Bogem yang diresmikan oleh Direktur Jenderal Kebudayaan, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Prof. Dr. Haryati Soebadio pada tanggal 4 Desember 1979.

Tahun 2004 terjadi perubahan nama SPSP DIY menjadi Balai Pelestarian Peninggalan Purbakala Yogyakarta. Perubahan ini ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala Badan Pengembangan Kebudayaan dan Pariwisata No. Kep – 06/BP-BUDPAR /2002 tanggal 21 Agustus 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pelestarian Peninggalan Purbakala.

Pada tahun 2012, terdapat perubahan nama BP3 (Balai Pelestarian Peninggalan Purbakala) menjadi BPCB (Balai Pelestarian Cagar Budaya). Perubahan ini juga diikuti dengan adanya perubahan kedudukan, tugas, dan fungsi. Hal ini tertuang pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 52 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pelestarian Cagar Budaya.

## **2. Visi dan Misi**

**a. Visi**

Terwujudnya Pengelolaan dan Pelestarian Cagar Budaya  
secara Berkelanjutan untuk Memperkuat Karakter dan Jatidiri  
Bangsa.

**b. Misi**

1. Meningkatkan Pelestarian Cagar Budaya.
2. Meningkatkan Pengelolaan Cagar Budaya.
3. Meningkatkan Inventarisasi Cagar Budaya.
4. Meningkatkan Penyusunan Naskah Hasil Kajian Pelestarian Cagar Budaya.
5. Meningkatkan Internalisasi Cagar Budaya.
6. Meningkatkan Penyusunan Dokumen Pelestarian Cagar Budaya.
7. Meningkatkan Tata Laksana Perkantoran dalam menunjang Pelestarian Cagar Budaya.

**B. Hasil Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner di Seksi Perlindungan, Pengembangan dan Pemanfaatan BPCB DIY. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

**1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan pada Seksi Perlindungan, Pengembangan dan Pemanfaatan BPCB DIY, analisis statisitik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan pada Seksi Perlindungan, Pengembangan dan Pemanfaatan BPCB DIY. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

#### a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

##### 1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 9 di bawah ini:

**Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	113	94,2%
Perempuan	7	5,8%
Jumlah	120	100,0%

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 94,2% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 5,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan pada Seksi

Perlindungan, Pengembangan dan Pemanfaatan BPCB DIY berjenis kelamin laki-laki 94,2%.

## 2. Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada Tabel 10 berikut ini:

**Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 tahun	9	7,5%
31-40 tahun	24	20%
41-50 tahun	54	45%
>50 tahun	33	27,5%
Jumlah	120	100,0%

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 7,5%, karyawan yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 20%, karyawan yang berusia antara 41-50 tahun 45%, dan karyawan yang berusia >50 tahun sebanyak 27,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan pada Seksi Perlindungan, Pengembangan dan Pemanfaatan BPCB DIY berusia 41-50 tahun 45%.

## 3. Lama Kerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada Tabel 11 berikut ini:

**Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-10 tahun	4	3,3%
11-20 tahun	60	50%
21-30 tahun	56	46,7%
<b>Jumlah</b>	<b>120</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan lama kerja antara 1-10 tahun sebanyak 3,3%, karyawan dengan lama kerja antara 11-20 tahun sebanyak 50%, karyawan dengan lama kerja antara 21-30 tahun 46,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan pada Seksi Perlindungan, Pengembangan dan Pemanfaatan BPCB DIY dengan lama kerja 11-20 tahun 50%.

#### 4. Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 12 berikut ini:

**Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	21	17,5%
SMP	27	22,5%
SMA	62	51,7%
Diploma	7	5,8%
S1	1	0,8%
S2	2	1,7%
<b>Jumlah</b>	<b>120</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SD sebanyak 17,5%, karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 22,5%, karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 51,7%, karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 5,8%, karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 0,8%, dan karyawan yang berpendidikan S2 sebanyak 1,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan pada Seksi Perlindungan, Pengembangan dan Pemanfaatan BPCB DIY berpendidikan SMA 51,7%.

### **b. Deskripsi Kategori Variabel**

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi: kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

#### **1. Kompetensi**

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi diperoleh nilai minimum sebesar 26,67; nilai maksimum sebesar 37,41; mean sebesar 32,042; dan standar deviasi sebesar 5,37. Selanjutnya variabel kompetensi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kompetensi terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-

masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kompetensi disajikan pada Tabel 13 berikut ini.

**Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kompetensi**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 37,41$	18	15,0%
Sedang	$26,67 \leq X < 37,41$	87	72,5%
Rendah	$X < 26,67$	15	12,5%
Jumlah		120	100,0%

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan kompetensi dalam kategori tinggi sebanyak 15,0%, karyawan dengan kompetensi dalam kategori sedang sebanyak 72,5%, dan karyawan dengan kompetensi dalam kategori rendah sebanyak 12,5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam kategori sedang yaitu ada 72,5%.

## 2. Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 23,27; nilai maksimum sebesar 28,98; mean sebesar 26,125; dan standar deviasi sebesar 2,85. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 14 berikut ini.

**Tabel 14. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 28,98$	31	25,8%
Sedang	$23,27 \leq X < 28,98$	70	58,3%
Rendah	$X < 23,27$	19	15,8%
Jumlah		120	100,0%

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 25,8%, karyawan yang menilai disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 58,3%, dan karyawan yang menilai disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 15,8%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam kategori sedang yaitu ada 58,3%.

### 3. Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 17,69; nilai maksimum sebesar 21,42; mean sebesar 19,558; dan standar deviasi sebesar 1,86. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada Tabel 15 berikut ini.

**Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 21,42$	17	14,2%
Sedang	$17,69 \leq X < 21,42$	96	80,0%
Rendah	$X < 17,69$	7	5,8%
Jumlah		180	100,0%

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 14,2%, karyawan dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 80,0%, dan karyawan dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 5,8%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas berada dalam kategori sedang yaitu ada 80,0%.

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

H0: data residual berdistribusi normal.

Ha: data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

**Tabel 16. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Residual Variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	0,425	Normal

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel 16 di atas dapat disimpulkan bahwa data variabel yang ada berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada residual variabel adalah 0,425 berada di atas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

### b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linear. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

**Tabel 17. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi	0,684	Linear
Disiplin Kerja	0,778	Linear

Sumber: Data primer 2019

Hasil uji linieritas pada Tabel 17 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendekripsi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 18 di bawah ini:

**Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin kerja	0,901	1,110	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,901	1,110	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer 2019

Dari Tabel 18 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

**Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi**

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
Jenis Kelamin	,163	,141	,216	,180
Usia	-,304**	-,339***	-,397***	-,396***
Lama Bekerja	,021	,081	-,064	,099
Pendidikan Terakhir	-,284**	-,291**	-,408***	-,374***
Kompetensi		,432***		,354***
Disiplin Kerja			,373***	,253**
$R^2$	,117	,299	,240	,350
$\Delta R^2$	,117	,182	,123	,233

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$

Berdasarkan Tabel 19 hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

- a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,432 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,182. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi meningkat; maka kinerja karyawan meningkat.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,373 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,123. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat; maka kinerja karyawan meningkat.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kompetensi sebesar 0,354 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,253 dan

$p=0,004$ ; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY. Kontribusi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,233.

**Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis**

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY.	Terbukti
2.	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY.	Terbukti
3.	Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY.	Terbukti

### C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY..

#### **1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY**

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,432 dengan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Seksi Perlindungan,

Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,182. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi meningkat; maka kinerja karyawan meningkat.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Menurut Simanjuntak (2005) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Menurut Ruky Ahmad dalam Kristina (2012) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki Karakter Pribadi, Konsep Diri, Pengetahuan, Keterampilan, dan Motif. Kompetensi ditinjau dari Pengetahuan (*knowledge*) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2009). Kompetensi ditinjau dari indikator ketrampilan (*skills*) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sudarmanto 2009).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi. Pengetahuan yang luas, keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan sikap yang baik dalam memberikan pelayanan harus dimiliki oleh seluruh pegawai karena tujuan utama dari BPCB DIY adalah memberikan pelayanan yang terbaik.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pattiasina, dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY**

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,373 dengan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY,

maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,123. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (2004) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai,2004).

Menurut Dharmawan (2011) seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: Absensi/kehadiran, ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan kerja, bekerja sesuai prosedur. Absensi/kehadiran ditunjukkan dari tindakan para pegawai yang datang dan pulang waktu, selain itu juga ikut serta dalam apel pagi setiap hari Senin dan Kamis, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan kerja ditunjukkan dari sikap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang selalu mengikuti instruksi pimpinan dan selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan, sehingga menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin yang baik. Bekerja sesuai prosedur ditunjukkan dari kesadaran pegawai

yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan selalu memelihara suasana kerja yang baik, sehingga dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja pegawai pada seksi perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY. Kontribusi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,233. Dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kompetensi sebesar 0,354 dengan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,253 dengan  $p=0,004$ ;

Mangkunegara (2010) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan akan

berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja pada karyawan seksi perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan BPCB DIY masuk ke dalam kategori sedang.

Kinerja karyawan pada seksi perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan BPCB DIY berkaitan dengan kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Adanya pegawai yang sudah memasuki waktu pensiun atau pegawai yang mengalami sakit dalam waktu yang lama menyebabkan pekerjaan di seksi perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan BPCB DIY belum sesuai target, sehingga pekerjaan yang seharusnya terpenuhi tidak dapat terlaksana secara sempurna. Kemudian, pekerjaan yang belum sesuai target menghambat dalam pembuatan laporan kerja yang dibuat oleh setiap pegawai sehingga ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas tidak tercapai.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meri Revita (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada seksi perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar ( $\beta$ ) 0,432 dengan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja ( $\Delta R^2$ ) sebesar 18,2%.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada seksi perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar ( $\beta$ ) 0,373 dengan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ( $\Delta R^2$ ) sebesar 12,3%.
3. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada seksi perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY. Kontribusi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada seksi

perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY ( $\Delta R^2$ ) sebesar 23,3%. Dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar ( $\beta$ ) pada variabel kompetensi 0,354 dengan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja 0,253 dengan  $p=0,004$ .

## **B. Keterbatasan Penelitian**

1. Sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada pegawai di seksi perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY khususnya Pegawai Negeri Sipil. Akan lebih baik jika sampel diambil meliputi seluruh pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada seksi perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya budaya kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen kerja, dan motivasi kerja.

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kompetensi pada indikator” Pengetahuan” mendapatkan skor terendah yaitu (371), maka harus ada perhatian lebih dari Balai Pelestarian Cagar Budaya Yogyakarta untuk memperjelas job desc yang ada pada setiap pegawai, selain itu juga perlunya diadakan pelatihan secara rutin setiap devisi yang ada di Balai Pelestarian Cagar Budaya Yogyakarta, langkah tersebut diharapkan menjadikan pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Yogyakarta lebih mudah menerima tugas yang diberiakn oleh atasan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja pada indikator” absensi/kehadiran” mendapatkan skor terendah yaitu (361), oleh karena itu, pimpinan atau kepala unit disarankan untuk selalu mengontrol para pegawai khususnya yang bekerja dilapangan. Selain itu, pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Yogyakarta harus memilki sikap positif dalam diri pegawai, misalnya dengan menanamkan kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam hal berangkat kerja, pulang kerja, maupun apel pagi pada setiap hari senin dan kamis. Karena secara tidak langsung hal seperti itu mencerminkan tingkat disiplin yang baik.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
  - a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat melakukan pengkajian lebih mendalam agar memperoleh gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian lebih baik dari penelitian ini.
  - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi agar dapat mengetahui variabel yang memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh (2001). *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri. Edisi Keempat.* Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya.* Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Erlangga.
- Christi, Saeed ul hasan, Rafiq, M.Rahman, F. Junani, Nabi Bux, Ajmal. M (2010). Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in *Pakistan Journal.* Vol 10.h al 12-13.
- Dharmawan, I. Made Yusa. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis:* Program Pasca Sarjana Udayana Bali.
- Evanita, Leny. (2013). Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping. *Tesis.*
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.* Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Jr., R.E. Anderson, R.L., Thatam & W.C. Black, (1998), *Multivariate Data Analysis*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Oktober 2010 Volume 11 Nomor 2.*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kristina. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang. *Tesis*. Jakarta: Universitas Esa Tunggul.
- Liestyodono dan Purwaningdyah. (2008). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN*.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri & Hubeis, Aida Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu. Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pattiasina, M., Roring, M., & Rumawas, W,. (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Revita, Meri. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Jurnal katalogis Volume 3 Nomor 9*.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Rivai, Veithzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti, Putri. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Singodimedjo, Markum, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung : CV Alfabeto.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami,H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 2 (2), 1-8.
- Zwell, Michael. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc

# **LAMPIRAN**

## KUISIONER PENELITIAN

Yth. Pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, dan Pemanfaatan BPCB  
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul "**Pengaruh Kompetensi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Seksi Perlindungan, Pengembangan, Pemanfaatan BPCB DIY**". Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alkum Wr.Wb

Hormat saya,

Muhammad Nur Ikhsan  
NIM. 15808141050

**Petunjuk pengisian**

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang ( ).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

**Data Responden:**

Nama : **\*) boleh tidak diisi**  
 Jenis Kelamin : (\_\_\_\_\_) 1. Laki-laki 2.Perempuan  
 Usia :  
 Lama Bekerja :  
 Pendidikan Terakhir : (\_\_\_\_\_)  
     1. Sekolah Dasar                                 5. Sarjana (S1)  
     2. Sekolah Menengah Pertama                  6. Master (S2)  
     3. Sekolah Menengah Atas                      7. Doktor (S3)  
     4. Diploma

**Keterangan:**

- |                              |                       |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. STS : Sangat Tidak Setuju | 3. S : Setuju         |
| 2. TS : Tidak Setuju         | 4. SS : Sangat Setuju |

**KINERJA**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan.				
2	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu.				
3	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari Organisasi.				
4	Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.				
5	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
6	Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.				

**KOMPETENSI**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
7	Saya dapat mengelola dan mengatur pekerjaan agar dapat sesuai dengan yang ditentukan organisasi.				
8	Saya selalu berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan.				
9	Saya percaya bahwa tugas yang diemban untuk kebaikan organisasi.				

10	Saya dalam melaksanakan tugas dapat menempatkan diri sebagai bagian dari sistem kerja yang ada.				
11	Saya mengetahui Job Desc saya, sehingga dapat memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik.				
12	Saya mengetahui segala kegiatan teknis terkait dengan lingkup pekerjaanya.				
13	Saya mampu melaksanakan seluruh tugas teknis yang menjadi tanggung jawabnya.				
14	Saya mampu melaksanakan seluruh tugas manajerial yang menjadi tanggung jawabnya.				
15	Saya berusaha mengarahkan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.				
16	Saya mampu membimbing karyawan lain dalam melaksanakan tugasnya.				

#### DISPLIN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
17	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.				
18	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.				
19	Dalam kegiatan – kegiatan lain seperti rapat – rapat, apel yang berkaitan dengan pekerjaan, saya selalu ikut serta.				
20	Dalam pelaksanaan tugas – tugas saya selalu mengikuti instruksi perintah pimpinan.				
21	Saya selalu memberikan pelayanan dengan sebaik – baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing - masing.				
22	Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan.				
23	Dalam bekerja saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi.				
24	Dalam bekerja saya selalu menciptakan memelihara suasana kerja yang baik.				

## DATA PENELITIAN, VALIDITAS DAN RELIABILITAS

	Kompetensi										Disiplin Kerja								Kinerja								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML	11	12	13	14	15	16	17	18	JML	19	20	21	22	23	24	JML
1	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	28	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	4	19
2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	3	4	26	4	3	3	3	4	4	21
3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36	4	4	3	3	4	3	4	4	29	3	3	3	4	3	3	19
4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	33	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3	4	3	4	3	3	20
5	2	2	2	2	3	1	2	4	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	3	2	3	4	18
6	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	34	4	4	3	3	4	3	4	4	29	4	3	4	3	4	4	22
7	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	36	4	3	2	3	3	3	3	3	24	3	4	3	4	3	3	20
8	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18
9	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	29	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18
10	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	22	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	3	3	3	3	3	19
11	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	34	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18
12	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	31	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18
13	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	33	4	4	3	3	3	4	3	3	27	4	3	3	3	3	3	19
14	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	35	3	3	2	3	3	3	3	3	23	4	3	3	3	3	3	19
15	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	36	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3	3	3	2	3	2	16
16	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	18
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	2	3	2	2	14
18	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	3	3	3	3	3	23	4	4	4	4	4	3	23
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3	4	2	3	4	4	3	3	26	4	4	4	4	4	4	24
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	2	4	3	4	4	28	4	3	3	3	3	3	19

22	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	23	
23	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	37	3	3	4	3	4	3	4	3	27	3	3	3	3	3	3	18	
24	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	3	4	4	3	2	3	4	3	26	3	3	3	4	3	3	19	
25	3	4	2	3	2	3	2	4	2	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	3	4	20	
26	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	3	2	3	4	3	4	3	24	3	3	3	3	3	3	18	
27	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	19	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	3	3	3	3	2	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	3	3	20	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	3	3	3	21	
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	3	3	3	2	4	2	4	25	3	3	3	3	3	3	18	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	3	3	4	4	3	20	
33	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18
34	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	32	2	3	3	3	3	3	3	3	23	4	4	4	4	3	3	22	
35	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	29	1	3	1	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	3	17	
36	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	3	3	4	3	4	21	
37	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	2	3	15	
38	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	
39	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	
40	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	4	4	24	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	4	3	4	4	29	3	3	3	4	4	3	20	
42	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	3	3	3	4	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	
43	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	2	3	3	3	3	4	24	4	4	4	4	3	3	22	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	4	3	4	3	28	4	4	4	3	4	3	22	
45	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	3	3	4	4	3	21	
46	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	

47	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	22	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	3	4	3	29	3	3	4	4	4	3	21
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	18
50	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	3	3	3	3	3	18
52	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	4	3	3	4	4	3	4	29	3	3	3	3	3	3	18
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	3	4	3	4	3	27	3	3	3	4	4	3	20
54	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	4	4	3	3	26	3	3	3	3	4	4	20
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	3	4	3	4	3	3	27	3	3	3	4	4	4	21
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	4	3	3	3	4	27	4	3	3	3	3	3	19
57	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18
59	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	3	3	3	3	3	3	3	4	26	3	3	3	3	3	3	18
60	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	22	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18
61	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	4	3	3	20
62	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	31	3	3	2	3	3	3	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24
63	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18
64	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	3	3	3	19
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18
66	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	4	3	4	3	3	19
67	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18
68	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18
69	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	17
70	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	3	3	21
71	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	34	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	4	3	3	19

72	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	35	3	3	2	3	3	3	3	3	23	4	4	3	4	3	3	21
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	3	4	3	21
74	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	27	3	4	3	4	4	4	4	4	30	3	4	3	3	3	3	19
75	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	2	4	2	4	2	18
76	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	4	3	20
77	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3	4	4	4	3	3	21
78	4	2	3	3	3	3	1	3	2	3	27	3	3	3	3	4	4	4	3	27	3	3	3	3	3	3	18
79	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	4	4	3	21
80	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	34	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	4	4	3	3	20
81	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32	4	3	3	4	3	3	4	4	28	3	3	3	4	3	4	20
82	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	35	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	4	3	4	4	3	21
83	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3	4	4	3	3	3	20
84	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	3	4	3	4	3	4	4	3	28	4	4	4	4	3	3	22
85	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	27	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	4	3	2	3	19
86	2	2	3	1	3	3	3	3	4	4	28	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	2	3	2	3	3	16
87	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	28	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	18
88	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18
89	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	30	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18
90	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	4	3	3	3	20
91	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3	3	3	4	3	4	20
92	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	3	4	4	21
93	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	29	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	2	16
94	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	36	4	4	4	4	4	3	3	3	29	3	4	3	4	3	4	21
95	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	33	4	4	4	4	3	4	4	4	30	4	4	4	3	3	4	22
96	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	3	30	4	3	3	4	4	4	22

97	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	4	4	3	22
98	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	33	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	18
99	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	29	3	3	3	3	4	4	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18
100	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3	4	3	4	4	3	21
101	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36	4	3	4	3	3	3	3	3	3	26	3	4	3	4	3	4	21
102	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33	4	3	2	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	4	3	4	21
103	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	28	4	3	2	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18
104	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	3	4	3	3	20
105	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	4	3	2	4	3	4	4	4	28	3	3	3	4	3	3	19
106	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35	4	4	3	4	3	4	3	4	29	3	4	3	4	3	3	20
107	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	4	3	4	4	4	4	3	4	30	3	3	3	3	3	3	18
108	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	3	3	3	4	3	20
109	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	35	4	4	3	4	4	3	4	4	30	4	4	3	3	4	3	21
110	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	3	3	21
111	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	29	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	4	3	4	3	3	20
112	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35	2	2	3	4	4	3	3	3	24	4	4	3	3	4	3	21
113	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	4	4	3	21
114	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3	4	4	4	4	4	23
115	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33	4	4	4	3	3	3	3	3	27	4	4	3	4	3	4	22
116	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33	3	3	3	4	3	3	3	3	25	4	3	4	4	3	4	22
117	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	3	3	22
118	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	33	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3	4	4	3	4	3	21
119	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	34	3	3	2	3	3	3	3	3	23	4	3	3	4	3	4	21
120	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	34	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	4	3	3	4	4	21
	391	395	375	380	371	384	383	394	384	388		402	400	361	396	391	395	393	397		396	395	386	405	387	378	

## DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir
1	Perempuan	>50 tahun	21-30 tahun	SMA
2	Perempuan	41-50 tahun	1-10 tahun	SMA
3	Laki-laki	41-50 tahun	1-10 tahun	SMA
4	Perempuan	31-40 tahun	11-20 tahun	SMA
5	Laki-laki	31-40 tahun	1-10 tahun	SMA
6	Perempuan	41-50 tahun	1-10 tahun	SMA
7	Perempuan	>50 tahun	21-30 tahun	SMA
8	Perempuan	>50 tahun	21-30 tahun	DIPLOMA
9	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SMA
10	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMA
11	Laki-laki	21-30 tahun	11-20 tahun	SMA
12	Laki-laki	21-30 tahun	11-20 tahun	SMA
13	Laki-laki	>50 tahun	11-20 tahun	SMA
14	Laki-laki	21-30 tahun	11-20 tahun	SMA
15	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMA
16	Laki-laki	>50 tahun	11-20 tahun	SMA
17	Laki-laki	>50 tahun	11-20 tahun	SMP
18	Laki-laki	>50 tahun	11-20 tahun	SD
19	Laki-laki	21-30 tahun	11-20 tahun	SMA
20	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SMP
21	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMA
22	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMA
23	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
24	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMA
25	Laki-laki	31-40 tahun	21-30 tahun	SMA
26	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMP
27	Laki-laki	31-40 tahun	21-30 tahun	SMA
28	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SMA
29	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMA
30	Laki-laki	21-30 tahun	11-20 tahun	SMA
31	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SMA
32	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMP
33	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMP
34	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMP
35	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SD
36	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMP
37	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMP
38	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	DIPLOMA

39	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SD
40	Laki-laki	21-30 tahun	11-20 tahun	SMA
41	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMA
42	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMP
43	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SD
44	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMP
45	Laki-laki	21-30 tahun	11-20 tahun	SMA
46	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SMP
47	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMA
48	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SMA
49	Laki-laki	>50 tahun	11-20 tahun	SMA
50	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SMA
51	Laki-laki	21-30 tahun	11-20 tahun	SMA
52	Laki-laki	21-30 tahun	11-20 tahun	SMA
53	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMA
54	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SMA
55	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SMA
56	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMA
57	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMP
58	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMP
59	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMP
60	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
61	Laki-laki	>50 tahun	11-20 tahun	SMP
62	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMP
63	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SD
64	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMA
65	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SD
66	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMP
67	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMA
68	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
69	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
70	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMP
71	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMA
72	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
73	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
74	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMA
75	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMP
76	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
77	Laki-laki	>50 tahun	11-20 tahun	SD
78	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMP
79	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMP

80	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMP
81	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMP
82	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
83	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMP
84	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMP
85	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SD
86	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMP
87	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMA
88	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMA
89	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMA
90	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
91	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
92	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
93	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SMA
94	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
95	Laki-laki	>50 tahun	11-20 tahun	SMA
96	Laki-laki	31-40 tahun	21-30 tahun	SMA
97	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SD
98	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	MASTER
99	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	MASTER
100	Perempuan	31-40 tahun	11-20 tahun	SARJANA
101	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SD
102	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SD
103	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SD
104	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMA
105	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	DIPLOMA
106	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	DIPLOMA
107	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	DIPLOMA
108	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMA
109	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	DIPLOMA
110	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SMP
111	Laki-laki	>50 tahun	21-30 tahun	SD
112	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SD
113	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SD
114	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SD
115	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SD
116	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SD
117	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SD
118	Laki-laki	31-40 tahun	21-30 tahun	DIPLOMA
119	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SD
120	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SD

## DATA KATEGORISASI

No	Kompetensi	KTG	Disiplin Kerja	KTG	Kinerja	KTG
1	28	Sedang	25	Sedang	19	Sedang
2	36	Sedang	26	Sedang	21	Sedang
3	36	Sedang	29	Tinggi	19	Sedang
4	33	Sedang	26	Sedang	20	Sedang
5	22	Rendah	25	Sedang	18	Sedang
6	34	Sedang	29	Tinggi	22	Tinggi
7	36	Sedang	24	Sedang	20	Sedang
8	32	Sedang	22	Rendah	18	Sedang
9	29	Sedang	25	Sedang	18	Sedang
10	22	Rendah	26	Sedang	19	Sedang
11	34	Sedang	23	Rendah	18	Sedang
12	31	Sedang	22	Rendah	18	Sedang
13	33	Sedang	27	Sedang	19	Sedang
14	35	Sedang	23	Rendah	19	Sedang
15	36	Sedang	26	Sedang	16	Rendah
16	37	Sedang	32	Tinggi	18	Sedang
17	39	Tinggi	23	Rendah	14	Rendah
18	28	Sedang	24	Sedang	18	Sedang
19	30	Sedang	23	Rendah	23	Tinggi
20	39	Tinggi	26	Sedang	24	Tinggi
21	30	Sedang	28	Sedang	19	Sedang
22	38	Tinggi	32	Tinggi	23	Tinggi
23	37	Sedang	27	Sedang	18	Sedang
24	38	Tinggi	26	Sedang	19	Sedang
25	27	Sedang	24	Sedang	20	Sedang
26	21	Rendah	24	Sedang	18	Sedang
27	26	Rendah	24	Sedang	19	Sedang
28	20	Rendah	24	Sedang	18	Sedang
29	40	Tinggi	30	Tinggi	20	Sedang
30	30	Sedang	24	Sedang	21	Sedang
31	20	Rendah	25	Sedang	18	Sedang
32	40	Tinggi	30	Tinggi	20	Sedang
33	21	Rendah	25	Sedang	18	Sedang
34	32	Sedang	23	Rendah	22	Tinggi
35	29	Sedang	20	Rendah	17	Rendah
36	36	Sedang	31	Tinggi	21	Sedang
37	37	Sedang	24	Sedang	15	Rendah
38	28	Sedang	24	Sedang	18	Sedang

39	27	Sedang	25	Sedang	18	Sedang
40	34	Sedang	26	Sedang	24	Tinggi
41	40	Tinggi	29	Tinggi	20	Sedang
42	31	Sedang	26	Sedang	18	Sedang
43	29	Sedang	24	Sedang	22	Tinggi
44	40	Tinggi	28	Sedang	22	Tinggi
45	39	Tinggi	30	Tinggi	21	Sedang
46	21	Rendah	24	Sedang	18	Sedang
47	22	Rendah	23	Rendah	18	Sedang
48	40	Tinggi	29	Tinggi	21	Sedang
49	30	Sedang	31	Tinggi	18	Sedang
50	21	Rendah	24	Sedang	18	Sedang
51	20	Rendah	22	Rendah	18	Sedang
52	31	Sedang	29	Tinggi	18	Sedang
53	40	Tinggi	27	Sedang	20	Sedang
54	31	Sedang	26	Sedang	20	Sedang
55	40	Tinggi	27	Sedang	21	Sedang
56	30	Sedang	27	Sedang	19	Sedang
57	21	Rendah	24	Sedang	18	Sedang
58	20	Rendah	24	Sedang	18	Sedang
59	21	Rendah	26	Sedang	18	Sedang
60	22	Rendah	26	Sedang	18	Sedang
61	36	Sedang	24	Sedang	20	Sedang
62	31	Sedang	23	Rendah	24	Tinggi
63	32	Sedang	24	Sedang	18	Sedang
64	35	Sedang	24	Sedang	19	Sedang
65	30	Sedang	24	Sedang	18	Sedang
66	35	Sedang	24	Sedang	19	Sedang
67	34	Sedang	23	Rendah	18	Sedang
68	35	Sedang	23	Rendah	18	Sedang
69	30	Sedang	24	Sedang	17	Rendah
70	38	Tinggi	32	Tinggi	21	Sedang
71	34	Sedang	23	Rendah	19	Sedang
72	35	Sedang	23	Tinggi	21	Sedang
73	39	Tinggi	30	Tinggi	21	Sedang
74	27	Sedang	30	Tinggi	19	Sedang
75	32	Sedang	24	Sedang	18	Sedang
76	34	Sedang	24	Sedang	20	Sedang
77	38	Tinggi	30	Tinggi	21	Sedang
78	27	Sedang	27	Sedang	18	Sedang
79	37	Sedang	24	Sedang	21	Sedang

80	34	Sedang	23	Rendah	20	Sedang
81	32	Sedang	28	Sedang	20	Sedang
82	35	Sedang	31	Tinggi	21	Sedang
83	33	Sedang	30	Tinggi	20	Sedang
84	32	Sedang	28	Sedang	22	Tinggi
85	27	Sedang	31	Tinggi	19	Sedang
86	28	Sedang	31	Tinggi	16	Tinggi
87	28	Sedang	26	Sedang	18	Sedang
88	33	Sedang	24	Sedang	18	Sedang
89	30	Sedang	26	Sedang	18	Sedang
90	34	Sedang	24	Tinggi	20	Sedang
91	36	Sedang	30	Tinggi	20	Sedang
92	39	Tinggi	24	Sedang	21	Sedang
93	29	Sedang	23	Rendah	16	Rendah
94	36	Sedang	29	Tinggi	21	Sedang
95	33	Sedang	30	Tinggi	22	Tinggi
96	38	Tinggi	30	Tinggi	22	Tinggi
97	35	Sedang	24	Sedang	22	Tinggi
98	33	Sedang	31	Tinggi	18	Sedang
99	29	Sedang	26	Sedang	18	Sedang
100	37	Sedang	28	Sedang	21	Sedang
101	36	Sedang	26	Sedang	21	Sedang
102	33	Sedang	24	Sedang	21	Sedang
103	28	Sedang	24	Sedang	18	Sedang
104	34	Sedang	32	Tinggi	20	Sedang
105	29	Sedang	28	Sedang	19	Sedang
106	35	Sedang	29	Tinggi	20	Sedang
107	29	Sedang	30	Tinggi	18	Sedang
108	37	Sedang	26	Sedang	20	Sedang
109	35	Sedang	30	Tinggi	21	Sedang
110	32	Sedang	31	Tinggi	21	Sedang
111	29	Sedang	23	Rendah	20	Sedang
112	35	Sedang	24	Sedang	21	Sedang
113	38	Tinggi	24	Sedang	21	Sedang
114	32	Sedang	26	Sedang	23	Tinggi
115	33	Sedang	27	Sedang	22	Tinggi
116	33	Sedang	25	Sedang	22	Tinggi
117	36	Sedang	24	Sedang	22	Tinggi
118	33	Sedang	29	Tinggi	21	Sedang
119	34	Sedang	23	Rendah	21	Sedang
120	34	Sedang	25	Sedang	21	Sedang

## HASIL UJI VALIDITAS CFA

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.824
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	1239.055
	Df
	276
	Sig.
	.000

### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
K1	.778		
K2	.542		
K3	.714		
K4	.700		
K5	.734		
K6	.788		
K7	.668		
K8	.773		
K9	.785		
K10	.725		
D1		.651	
D2		.725	
D3		.620	
D4		.694	
D5		.514	
D6		.722	
D7		.690	
D8		.771	
KK1			.507
KK2			.705
KK3			.520
KK4			.593
KK5			.538
KK6			.652

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

## **HASIL UJI RELIABILITAS**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	120	100.0

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

### 1. KOMPETENSI

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10

### 2. DISIPLIN KERJA

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	8

### 3. KINERJA

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	6

## HASIL UJI KORELASI

**Correlations**

		KOMPETENSI	DISIPLIN_KERJA	KINERJA
KOMPETENSI	Pearson Correlation	1	.315**	.422**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	120	120	120
DISIPLIN_KERJA	Pearson Correlation	.315**	1	.229*
	Sig. (2-tailed)	.000		.012
	N	120	120	120
KINERJA	Pearson Correlation	.422**	.229*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	
	N	120	120	120

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	,910
Reliabel (X2)	,834
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,758
SQRT	0,871
r hitung X1 dengan X2	0,315
a =	0,362

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	,910
Reliabel (Y)	,687
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,625
SQRT	0,791
r hitung X1 dengan Y	0,422
b =	0,534

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	,834
Reliabel (Y)	,687
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,573
SQRT	0,757
r hitung X2 dengan Y	0,229
c =	0,302

### Konvergen

Variabel	AVE	Keterangan
Kompetensi	0,784	Valid
Disiplin Kerja	0,638	Valid
Kinerja	0,673	Valid

### Divergen

Variabel	Kompetensi	Disiplin Kerja	Kinerja
Kompetensi	0,784	0,176	0,110
Disiplin Kerja	<b>0,486</b>	0,638	0,094
Kinerja	<b>0,386</b>	<b>0,388</b>	0,673

## HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	113	94.2	94.2	94.2
	Perempuan	7	5.8	5.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	9	7.5	7.5	7.5
	31-40 tahun	24	20.0	20.0	27.5
	41-50 tahun	54	45.0	45.0	72.5
	>50 tahun	33	27.5	27.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Lama Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 tahun	4	3.3	3.3	3.3
	11-20 tahun	60	50.0	50.0	53.3
	21-30 tahun	56	46.7	46.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	21	17.5	17.5	17.5
	SMP	27	22.5	22.5	40.0
	SMA	62	51.7	51.7	91.7
	DIPLOMA	7	5.8	5.8	97.5
	SARJANA	1	.8	.8	98.3
	MASTER	2	1.7	1.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**HASIL UJI KATEGORISASI**

**Kompetensi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	18	15.0	15.0	15.0
	Sedang	87	72.5	72.5	87.5
	Rendah	15	12.5	12.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Disiplin\_Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	31	25.8	25.8	25.8
	Sedang	70	58.3	58.3	84.2
	Rendah	19	15.8	15.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Kinerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	14.2	14.2	14.2
	Sedang	96	80.0	80.0	94.2
	Rendah	7	5.8	5.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**HASIL UJI NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68000626
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.877
Asymp. Sig. (2-tailed)		.425

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**HASIL UJI LINEARITAS**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between Groups	(Combined)	111.371	17	6.551	2.211	.008
		Linearity	73.515	1	73.515	24.811	.000
		Deviation from Linearity	37.856	16	2.366	.799	.684
	Within Groups		302.221	102	2.963		
	Total		413.592	119			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between Groups	(Combined)	43.505	11	3.955	1.154	.328
		Linearity	21.627	1	21.627	6.311	.013
		Deviation from Linearity	21.878	10	2.188	.638	.778
	Within Groups		370.086	108	3.427		
	Total		413.592	119			

## HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.425	1.518		8.845	.000		
	KOMPETEN SI	.135	.030	.388	4.421	.000	.901	1.110
	DISIPLIN_KERJA	.070	.057	.106	1.211	.228	.901	1.110

a. Dependent Variable: KINERJA

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENDIDIKAN_TERAKHI R, LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, USIA <sup>b</sup>	.	Enter
2	KOMPETENSI <sup>b</sup>	.	Enter
3	DISIPLIN_KERJA <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.342 <sup>a</sup>	.117	.086	1.78231	.117	3.800	4	115	.006
2	.547 <sup>b</sup>	.299	.269	1.59422	.183	29.737	1	114	.000
3	.592 <sup>c</sup>	.350	.316	1.54216	.051	8.827	1	113	.004

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN\_TERAKHIR, LAMA\_KERJA, JENIS\_KELAMIN, USIA

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN\_TERAKHIR, LAMA\_KERJA, JENIS\_KELAMIN, USIA, KOMPETENSI

c. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN\_TERAKHIR, LAMA\_KERJA, JENIS\_KELAMIN, USIA, KOMPETENSI, DISIPLIN\_KERJA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.279	119	12.070	3.800	.006 <sup>b</sup>
	Residual	365.312		3.177		
	Total	413.592				
2	Regression	123.856	119	24.771	9.747	.000 <sup>c</sup>
	Residual	289.736		2.542		
	Total	413.592				
3	Regression	144.850	119	24.142	10.151	.000 <sup>d</sup>
	Residual	268.742		2.378		
	Total	413.592				

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN\_TERAKHIR, LAMA\_KERJA, JENIS\_KELAMIN, USIA

c. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN\_TERAKHIR, LAMA\_KERJA, JENIS\_KELAMIN, USIA, KOMPETENSI

d. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN\_TERAKHIR, LAMA\_KERJA, JENIS\_KELAMIN, USIA, KOMPETENSI, DISIPLIN\_KERJA

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.272	1.192		17.849	.000
	JENIS_KELAMIN	1.293	.731	.163	1.769	.080
	USIA	-.644	.219	-.304	-2.938	.004
	LAMA_KERJA	.071	.330	.021	.215	.830
	PENDIDIKAN_TERAK	-.538	.180	-.284	-2.990	.003
	HIR					
2	(Constant)	16.415	1.389		11.817	.000
	JENIS_KELAMIN	1.118	.655	.141	1.707	.091
	USIA	-.719	.197	-.339	-3.654	.000
	LAMA_KERJA	.271	.297	.081	.911	.364
	PENDIDIKAN_TERAK	-.551	.161	-.291	-3.423	.001
	HIR					
	KOMPETENSI	.150	.028	.432	5.453	.000
3	(Constant)	13.242	1.716		7.715	.000
	JENIS_KELAMIN	1.430	.642	.180	2.227	.028
	USIA	-.838	.194	-.396	-4.312	.000
	LAMA_KERJA	.330	.288	.099	1.144	.255
	PENDIDIKAN_TERAK	-.707	.164	-.374	-4.304	.000
	HIR					
	KOMPETENSI	.123	.028	.354	4.372	.000
	DISIPLIN_KERJA	.165	.056	.253	2.971	.004

a. Dependent Variable: KINERJA

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENDIDIKAN_TERAKHI R, LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, USIA <sup>b</sup>	.	Enter
2	DISIPLIN_KERJA <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.342 <sup>a</sup>	.117	.086	1.78231	.117	3.800	4	115	.006
2	.490 <sup>b</sup>	.240	.207	1.66014	.124	18.548	1	114	.000

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN\_TERAKHIR, LAMA\_KERJA, JENIS\_KELAMIN, USIA

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN\_TERAKHIR, LAMA\_KERJA, JENIS\_KELAMIN, USIA, DISIPLIN\_KERJA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.279	4	12.070	3.800	.006 <sup>b</sup>
	Residual	365.312		3.177		
	Total	413.592		119		
2	Regression	99.399	5	19.880	7.213	.000 <sup>c</sup>
	Residual	314.192		2.756		
	Total	413.592		119		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN\_TERAKHIR, LAMA\_KERJA, JENIS\_KELAMIN, USIA

c. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN\_TERAKHIR, LAMA\_KERJA, JENIS\_KELAMIN, USIA, DISIPLIN\_KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.272	1.192		17.849	.000
JENIS_KELAMIN	1.293	.731	.163	1.769	.080
USIA	-.644	.219	-.304	-2.938	.004
LAMA_KERJA	.071	.330	.021	.215	.830
PENDIDIKAN_TERAK	-.538	.180	-.284	-2.990	.003
HIR					
2 (Constant)	15.295	1.777		8.606	.000
JENIS_KELAMIN	1.707	.688	.216	2.482	.015
USIA	-.841	.209	-.397	-4.018	.000
LAMA_KERJA	.211	.309	.064	.684	.495
PENDIDIKAN_TERAK	-.772	.176	-.408	-4.384	.000
HIR					
DISIPLIN_KERJA	.244	.057	.373	4.307	.000

a. Dependent Variable: KINERJA