

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman sekarang ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya manusia (SDM) selalu menjadi sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan aktivitas kerja dalam suatu organisasi maupun instansi pemerintahan yang ada, baik menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Dimana, sumber daya manusia tersebut akan menjadi sumber yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan pemerintahan yang baik (*goodgovernance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah. Oleh karena itu, diperlukan dukungan penuh secara maksimal dan optimal dalam kesiapan aparatur dalam pelaksanaan kerja tersebut. Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dalam jalannya pembangunan suatu daerah melalui instansi tempat mereka bekerja. Dimana sosok ASN disini adalah sosok individu yang memiliki kompetensi sebagai pelayan masyarakat. Selain dari tuntutan yang mengharuskan bahwa setiap ASN tersebut juga memiliki sejumlah perilaku dalam bekerja yang optimal, yaitu disiplin, ulet, kerja keras, konsekuen, konsisten, bertanggungjawab, kreatif, inovatif, pro-aktif, dan mandiri. Aparatur Sipil Negeri bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk meduduki jabatan pemerintah. (undang-undang No.5 Tahun 2014).

Kemudian Dalam (undang-undang Nomor 5 tahun 2014) disebutkan bahwa salah satu tugas Aparatur Sipil Negara adalah memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, para pegawai tentu memiliki kesulitan dan permasalahan yang timbul. Disinilah dituntut adanya pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan. Sebab, apabila pekerjaan dilakukan dengan tidak berdasarkan kemampuan maupun pengetahuan, serta pengalaman yang memadai maka hasil kerja yang diinginkan tidak akan tercapai. Selain itu, pihak pimpinan sendiri harus memperhatikan kemampuan kerja dari masing-masing pegawai. Kemampuan kerja dapat disebut sebagai skill atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Tentunya kemampuan kerja para pegawai itu sendiri harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, kemampuan kerja dapat disebut sebagai faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing pegawai pada BPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan.

Kemampuan kerja adalah kesanggupan atau kebutuhan, kemampuan seseorang yang memiliki atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang dapat diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja (Wojowasito:2010). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja merupakan faktor pendorong timbulnya keinginan bekerja dari seorang pegawai, dengan didukung oleh pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki sesuai dengan bidang kerja dan jabatan yang diemban saat ini. Dalam menunjang pelaksanaan aktivitas kerja, selain dari

adanya kemampuan kerja diperlukan juga kedisiplinan dalam bekerja. Tanpa adanya kedisiplinan kerja, tentu pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai tepat pada waktunya dan dapat menurunkan tingkat pelayanan kepada masyarakat yang berhubungan langsung dengan organisasi maupun instansi pemerintahan tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, (Rivai,2011:825) bahwa: Dengan demikian, dengan adanya disiplin yang ditegakkan kepada setiap pegawai dalam pelaksanaan aktivitas kerja mereka sehari-hari, maka para pegawai akan terbiasa untuk mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Sementara, apabila para pegawai lalai atau sengaja tidak mentaati segala peraturan dalam instansi, mereka akan menerima hukuman maupun sanksi yang diberikan dengan sikap terbuka. Adapun tingkat kedisiplinan pegawai pertama-tama dan pada umumnya dapat dilihat dari absensi.

Adapun indikator yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai ASN adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan efektivitas seorang dalam bekerja. Kelima faktor tersebut belum sepenuhnya dimiliki pegawai-pegawai ASN yang ada di lingkungan kerja BPKAD. Masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kuantitas yang diharapkan instansi,

lalai dan melupakan tanggung jawab serta tidak memiliki kualitas dalam bekerja.

Berdasarkan latarbelakang diatas, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Bengkulu selatan juga beberapa pegawai yang melanggar disiplin kerja yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan jadwal masuk dan pulang kantor. Ada yangn datang terlambat serta tidak mengikuti apel pagi begitupun juga pada siang harinya, kadang-kadang datang pagi hari kemudian pulang sebelum jam pulang yang ditetapkan. Pegawai BPKAD Bengkulu selatan tidak bekerja sesuai dengan kemampuan karena mereka rata-rata pegawai baru dilingkungan BPKAD dan tidak mengerti tupoksi yang ada. Serta belum bertanggungjawab sebagai ASN dalam bekerja. Pegawai ASN di BPKAD juga masih belum memiliki kriteria-kriteria sebagai pegawai sipil dikarenakan pendidikan dan masa kerja mereka masih belum memenuhi ketentuan yang ada. Dengan pendidikan belum Sarjana serta pengetahuan yang belum cukup itulah dinas BKPAD tersebut kinerja pegawainya belum maksimal. Semestinya instansi tersebut harus mendata dan menyekolahkan pegawai yang belum sarjana melalui kuliah kedinasan dengan begitu pegwai-pegawai yang dikuliahkan tersebut memiliki rasa tanggungjawab. Disamping itu pula belum ada ketegasan dari pimpinan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada di lingkungan kerjanya.

Dari permasalahan tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan.*”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut diatas, peneliti melakukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan ?
3. Apakah kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerjaBPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD kabupaten Bengkulu Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti,
untuk menambah pengetahuan dan menerapkan teori-teori telah dipelajari selama masa perkuliahan yang berkaitan dengan masalah kinerja pegawai.

2. Bagi BPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan

Menjadikan acuan untuk langkah kedepan bagaimana mengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di lingkungan instansi.

3. Bagi pembaca

Mudah-mudahan penulis ini bisa menambah referensi yang bermanfaat terutama bagi penelitian yang berminat dibidang yang sama dan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Kabupaten Bengkulu Selatan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka permasalahan dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kabupaten Bengkulu selatan dengan indikator penelitian sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja menurut Blanchard dan Hersey (2013) adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Indikator kemampuan kerja menurut (Amrullah:2012) adalah: a. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh b. Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain) c. Pengalaman kerja yang dimiliki d. Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan
2. Disiplin kerja menurut Rivai (2011) merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan. Indikatornya Disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggungjawab.

3. Kinerja pegawai menurut Robbins (2012:74) merupakan ukuran dari hasil yang menggambarkan sejauhmana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikatornya adalah hasil kerja, kompetensi, perilaku kerja, Potensi kemampuan, dan teknologi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Irham Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bawah kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan

oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

2.1.2 Pengertian Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan, Blanchard dan Hersey (2013). Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan inteligensi. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu ketrampilan pengetahuan (*knowledge skill*), Assauri (2013). Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Timpe (2013). Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono,2012:85). Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

2.1.3 Indikator-Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut (Amrullah:2012) adalah:

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Dalam hal ini pendidikan formal merupakan bagian dari pendidikan nasional, dan secara singkat pengertian pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang sistematis, terstruktur, bertingkat dan berjenjang yang terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, Suprijanto (2012). Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah atau perguruan tinggi yang biasa disebut dengan lembaga pendidikan.

2. Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain) Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 pasal 26 ayat (1) tentang Sistem Pendidikan Nasional memberikan penjelasan terhadap pendidikan nonformal yaitu “jalur pendidikan yang diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan

layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat”. Senada dengan pendapat diatas, Coombs (Sudjana, 2004 : 22) memberikan definisi bahwa “pendidikan nonformal adalah setiap kegiatan terorganisasi dan sistematis, diluar sistem persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau melayani peserta didik tertentu di dalam mencapai tujuan belajarnya”. Definisi lain dikemukakan SEAMEO 1971 yang dikutip dari Djudju Sudjana (2014 :46) menyatakan bahwa

:Pendidikan nonformal adalah setiap upaya pendidikan dalam arti luas yang didalamnya komunikasi yang teratur dan terarah, diselenggarakan diluar sekolah, sehingga seseorang atau kelompok memperoleh informasi mengenai pengetahuan, latihan dan bimbingan sesuai dengan tingkatan usia dan kebutuhan hidupnya. Tujuannya adalah untuk mengembangkan sikap, pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang memungkinkan bagi seseorang atau kelompok untuk berperan serta secara efisien dan efektif dalam lingkungan keluarganya, pekerjaannya, masyarakat dan bahkan negara.

Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan luar sekolah adalah segala upaya pendidikan yang sistematis dan terorganisir, dilaksanakan di luar sistem persekolahan, dengan maksud untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh

peserta didik sesuai dengan usia dan kebutuhannya. Selain itu, berdasarkan beberapa batasan tentang pengertian pendidikan luar sekolah maka dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan luar sekolah merupakan setiap kegiatan yang dilakukan diluar jalur pendidikan formal dimana terdapat proses belajar sehingga seseorang yang menjadi peserta belajar akan mendapatkan pengetahuan, pemahaman, ketrampilan dan bimbingan sehingga dapat tercapai tujuan belajarnya. Berdasarkan beberapa pengertian pendidikan luar sekolah diatas, apabila dilihat dari karakteristik dan tujuannya bahwa pendidikan anak usia dini merupakan salah satu bentuk pendidikan nonformal.

a. Tujuan pendidikan Nonformal

Pada dasarnya tujuan pendidikan luar sekolah tidak menyimpang dari tujuan pendidikan nasional, yaitu untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berpendidikan, berdisiplin, bekerja keras, tangguh, bertanggung jawab, mandiri, Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 26 ayat 1 dan 2 menjelaskan bahwa :

- 1) Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.
- 2) Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan

pada penguasaan pengetahuan dan ketrampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. b. Fungsi Pendidikan Nonformal Sebagai upaya membantu kehidupan masyarakat dalam bidang pendidikan pada khususnya dan memperoleh pekerjaan, Sudjana (2004:74) mengemukakan bahwa pendidikan nonformal berfungsi :

- a) *Komplement* (pelengkap) pendidikan sekolah, pendidikan nonformal menyajikan seperangkat kurikulum tetap yang dibutuhkan sesuai dengan situasi daerah dan masyarakat.
- b) *Suplement* (tambahan), pendidikan nonformal memberikan kesempatan pendidikan bagi mereka yang telah menamatkan jenjang pendidikan formal tetapi dalam tempat dan waktu berbeda.
- c) *Substitusi* (pengganti) pendidikan sekolah, pendidikan nonformal dapat mengganti fungsi sekolah terutama pada daerah-daerah yang belum dijangkau oleh program pendidikan sekolah.

3. Pengalaman kerja yang dimiliki

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam kamus besar bahasa Indonesia pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah di alami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. dari uraian tersebut dapat di ketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah di alami oleh seseorang. pengalaman kerja akan

dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan di hadapi. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. (Manulang, 2011:15) sementara Raranupandojo berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah di lakukan selama beberapa waktu tertentu (Marwan, 2006:71). Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan di hadapi. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih mengerti apa yang harus di lakukan ketika menghadapi masalah.

4. Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan

Secara umum, pengertian minat adalah perhatian yang mengandung unsur-unsur perasaan. Minat juga merupakan dorongan atau

keinginan dalam diri seseorang pada objek tertentu. Contohnya seperti, minat terhadap pelajaran, olahraga, atau juga hobi. Minat memiliki sifat pribadi (individual), artinya pada tiap-tiap orang memiliki minat yang dapat saja berbeda dengan minat orang lain. Minat diawali oleh perasaan senang dan juga sikap positif.

2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja

Fathoni (2006:130), mengemukakan bahwa dalam dunia kerja, disiplin kerja pada para pegawai dapat diartikan sebagai sikap pegawai yang mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi, seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, maupun tidak mangkir dari tugas yang diberikan. Hasibuan (2012:193), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Sementara, hubungan antara pegawai dan organisasi merupakan sesuatu yang dinamis; hubungan itu harus berubah sebab setiap pihak harus menyesuaikan terhadap perkembangan yang terjadi, baik harapan terhadap yang lain dan sumbangan yang akan diberikannya sebagai imbalan tersebut. Pada tingkat formal, kedua proses

tersebut telah ditetapkan untuk dipakai oleh organisasi dan pegawai, apabila salah satu merasa bahwa harapan terhadap yang lain telah dilanggar.

Sastrohadiwiryono (2012:291), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Selain itu, kecakapan disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak. Hal ini pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin kerja yang dapat membuat pegawai mampu bergairah untuk bekerja, atau malah sebaliknya.

2.1.5 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2012:195), mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam melihat sejauhmana tingkat kedisiplinan seorang pegawai dalam suatu organisasi, antara lain sebagai berikut :

- a) Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara

ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya:

b) Kepemimpinan.

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin:

c) Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula:

d) Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e) Waskat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya:

f) Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut:

g) Sanksi.

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

Sementara, Sulistiyani dan Rosidah (2003:236), mengemukakan bahwa dalam memberikan penilaian terhadap disiplin kerja para pegawai, hendaknya mengikuti beberapa prinsip-prinsip atau dasar-

dasar, antara lain sebagai berikut: Keadilan dan layanan sama rata; Pertimbangan minat dan keperluan kerja; Kebebasan tunduk pada peraturan; Menghormati sesama individu; Hubungan sesama manusia untuk suasana kerja yang harmonis; Harmonisasi pegawai dan pimpinan. Dengan adanya disiplin kerja dalam diri seseorang, maka akan menjadikan individu tersebut sebagai manusia yang dapat memimpin diri mereka sendiri dalam hidupnya saat ini maupun di masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan, disiplin kerja bagi setiap individu maupun pegawai pada khususnya adalah mutlak dalam usaha mewujudkan satu masyarakat yang memiliki kepatuhan maupun ketaatan terhadap peraturan dan norma-norma yang ada dalam lingkungan kerja pada organisasi tersebut. Selain itu, dengan adanya disiplin kerja, akan melahirkan individu-individu yang kreatif, serta mempunyai kesadaran harga diri dalam masyarakat yang bergerak ke arah kemajuan. Selanjutnya, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja sendiri menurut Sastrohadwiryo (2012:301) dapat dibedakan menjadi beberapa hal, antara lain sebagai berikut ; Adanya peraturan atau tata tertib perusahaan; Adanya tindakan korektif atau hukuman bagi pelanggaran tata tertib; Adanya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya; Harus adanya tujuan dan kemampuan, tujuan ini harus dinyatakan dengan jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Pekerjaan yang dibebankan harus disesuaikan

dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan; Harus adanya teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya; Harus adanya balas jasa, hal ini ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya; Harus adil, karena dengan keadilan akan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan hal ini disebabkan ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya; Wasakat (pengawasan melekat), yaitu suatu tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, menjadi sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan; Ketegasan, dalam menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut; dan hubungan terhadap manusia, yaitu hubungan yang harmonis ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.6 Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2000:66), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konsep kinerja lainnya juga dikemukakan Robbins (2012:74), kinerja pegawai merupakan ukuran dari hasil yang menggambarkan sejauhmana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara, Schermerhorn (2005:97), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas oleh seorang individu atau kelompok pada pekerjaan. Selanjutnya manfaat kinerja Handoko (2002:135), mengemukakan secara lebih rinci dalam memberikan penjelasan tentang manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya penilaian kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

- Perbaikan Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, pimpinan, dan unit pengolahan tenaga kerja dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja;
- Penyesuaian Kompensasi. Atas dasar penilaian kinerja dapat membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah/kompensasi, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi/imbalan lainnya;
- Keputusan Penempatan. Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja atau antisipasinya;
- Kebutuhan Latihan dan Pengembangan. Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan;
- Perencanaan dan Pengembangan Karir. Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-

keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti;
Penyimpanan Proses *Staffing*.

Kinerja yang baik atau jelek bisa mencerminkan kekuatan / kelemahan proses *staffing* yang dilaksanakan; Ketidakakuratan Informasi. Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain dalam sistem informasi sumber daya manusia; Kesalahan Desain Pekerjaan. Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kerja dapat membantu diagnose kesalahan tersebut; Kesempatan Kerja Yang Adil. Penilaian kinerja secara akurat dapat memberikan sumbangan pada pengambilan keputusan internal tanpa diskriminasi; Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi juga faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan diketahuinya masalah-masalah tersebut, unit yang mengelola sumber daya manusia mungkin dapat memberikan bantuan penyelesaiannya.

Pangabean (2002:142), tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri dari atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Dimana, kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Sementara, Siagian (2008:141), menjelaskan bahwa beberapa hal tentang bagaimana suatu penilaian

kinerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, antara lain sebagai berikut :

- a) Mendorong peningkatan kinerja. Dengan mengetahui hasil kinerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar kinerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang.
- b) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah dan/atau kompensasi yang merupakan penghasilan tetap bagi para anggota yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya, seperti bonus pada akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu, dan bahkan juga oleh banyak organisasi niaga pemilikan sejumlah saham sekolah. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilainya atas kinerja pegawai yang bersangkutan.
- c) Untuk kepentingan mutasi pegawai. Kinerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, apapun bentuk mutasi tersebut, seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi.
- d) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan, maupun untuk mengembangkan potensi pegawai yang ternyata

belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian kinerja .

- e) Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Untuk dapat mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan akurat, maka perlu ada tolok ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Selain itu, dengan tolok ukur tersebut, maka penilaian yang dilakukan kepada masing-masing pegawai akan terlaksana sesuai dengan pencapaian yang diinginkan, tanpa harus merugikan pihak-pihak tertentu.

2.1.7 Indikator- Indikator Kinerja Pegawai

Arief (2006:102), mengemukakan bahwa indikator-indikator yang dapat digunakan sebagai tolok ukur dari kinerja individu seorang tenaga kerja (pegawai), yakni :

1. Hasil kerja (Merupakan sebuah hasil dari adanya pelaksanaan aktivitas kerja dari seorang pegawai dalam suatu organisasi yang berlandaskan tujuan yang ingin diraih. Dimana, hasil kerja tersebut akan menjadi sebuah penilaian berdasarkan atas ketepatan waktu dan ketelitian kerja dari pegawai tersebut dalam bekerja);

2. Kompetensi (Merupakan keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi yang memudahkan pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, sesuai dengan bidang dan kajian ilmu dari masing-masing pegawai tersebut);
3. Perilaku kerja (Merupakan sikap dalam menghadapi situasi dan kondisi yang terjadi dalam suatu organisasi, dimana pegawai akan dituntut untuk berbuat yang terbaik bagi organisasi tempat mereka bekerja):
4. Potensi kemampuan (Merupakan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai ketika dihadapkan dengan sejumlah pekerjaan. Dimana, kemampuan tersebut akan menunjukkan sejauhmana pegawai mampu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka, atau malah sebaliknya):
5. Teknologi (Merupakan sarana maupun prasarana, serta fasilitas yang mendukung dan memudahkan para pegawai untuk melaksanakan maupun menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka).

Sedarmayanti (2002:102), mengemukakan bahwa ada beberapa tolok ukur dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai pada aktivitas kerja mereka, antara lain sebagai berikut : 1) Kualitas kerja (*quality of work*). Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan

tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya; 2) Ketepatan waktu (*promptness*). Karakteristik pengukuran yang dilaporkan secara real time atau segera setelah peristiwa itu langkah-langkah yang harus diambil dalam suatu pekerjaan. Sebuah pengukuran yang tepat waktu dapat digunakan untuk tindakan preventif atau korektif oleh pengambilan kebijakan, sebagai lawan dari pengukuran yang mungkin tidak akurat tetapi hanya berfungsi sebagai laporan status karena jeda waktu antara peristiwa dan laporan. Dengan adanya rencana dan waktu yang tepat apapun dapat kita atur. Maksudnya bahwa suatu rencana yang sudah kita buat dan ditentukan waktunya lalu kita beraktivitas sesuai dengan semua itu hasil yang dicapai akan memuaskan. Hasil dari semua itu akan memaksimalkan efisiensi aktivitas yang sudah kita rencanakan; 3) Inisiatif (*initiative*). Inisiatif adalah dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang dan mampu diambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah atau menangkap Peluang, tahap berikutnya seorang pegawai negeri sipil tidak hanya mengidentifikasi masalah namun mampu mengambil tindakan nyata agar masalah itu bisa selesai dan juga mampu mengambil tindakan nyata dalam menangkap peluang dan mewujudkannya menjadi kenyataan; 4) Kesanggupan kerja (*capability*). Menurut pendapat (Robbins,2012) kesanggupan kerja

adalah “suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut; 5) Keterampilan berkomunikasi (*communication*).

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2020). Judul penelitian ini adalah “*Hubungan gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten seluma*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan pada organisasi pemerintahan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi pada organisasi pemerintahan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan mempunyai hubungan yang kinerja karyawan. Berdasarkan hasil variabel gaya kepemimpinan diketahui nilai thitung lebih besar dari ttabel $t_{(4,71452)} > t_{(1,66055)}$ artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat. Berdasarkan hasil variabel Kompetensi diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel; ($7,62073 > 1,66055$) artinya kompetensi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat. Berdasarkan hasil Kompensasi diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel; ($9,70344 > 1,66055$) artinya kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Apriadi (2020). Judul penelitian ini adalah “Analisis kinerja pegawai pada kantor kesbangpol kabupaten kaur”. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 5 orang pegawai pada

kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka , Faktor motivasi yang dapat dilakukan oleh Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur dengan cara memberikan supervisi kepada para pegawainya dan juga memberikan jaminan kerja dengan cara promosi jabatan. Hal ini dapat memotivasi seseorang dalam bekerja karena dengan adanya promosi jabatan dan supervisi pegawai akan berusaha meningkatkan prestasi kerja. Faktor kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur, karena sikap seorang pemimpin yang selalu menjaga hubungan baik dengan para pegawainya akan meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam bekerja, selain itu adanya arahan dan dukungan dari pimpinan terhadap bawahannya akan memudahkan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur lingkungan kerja yang diberikan adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari peralatan dan perlengkapan serta suasana yang ada ditempat kerja sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari hubungan antara sesama pegawai, saling bekerjasama dan saling menghargai dalam bekerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Leptiani. (2015). Judul penelitian ini adalah "*Hubungan komunikasi dan tambahan penghasilan pegawai*

(tpp) dengan kinerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika (kominfo) kabupaten kaur” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komunikasi dan tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja di dinas komunikasi dan informatika kabupaten kaur. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sebanyak 29 responden diambil dari pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kaur. Analisis penelitian menggunakan korelasi pearson serta menguji hipotesis menggunakan uji t. Dari Pembahasan mengenai hubungan antara komunikasi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan kinerja PNS di Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan, Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang didapat sebesar 0,411 dengan kriteri interpretasi sedang. Sedangkan nilai thitung sebesar 2,342 lebih besar dari ttabel sebesar 2,052 yang mengakibatkan H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti hipotesis penelitian diterima. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang didapat sebesar -0,061 dengan kriteri interpretasi Sangat Lemah. Sedangkan nilai thitung sebesar -0,316 lebih kecil dari ttabel sebesar 2,052 yang mengakibatkan H₀ diterima dan H_a ditolak, yang berarti hipotesis penelitian ditolak.

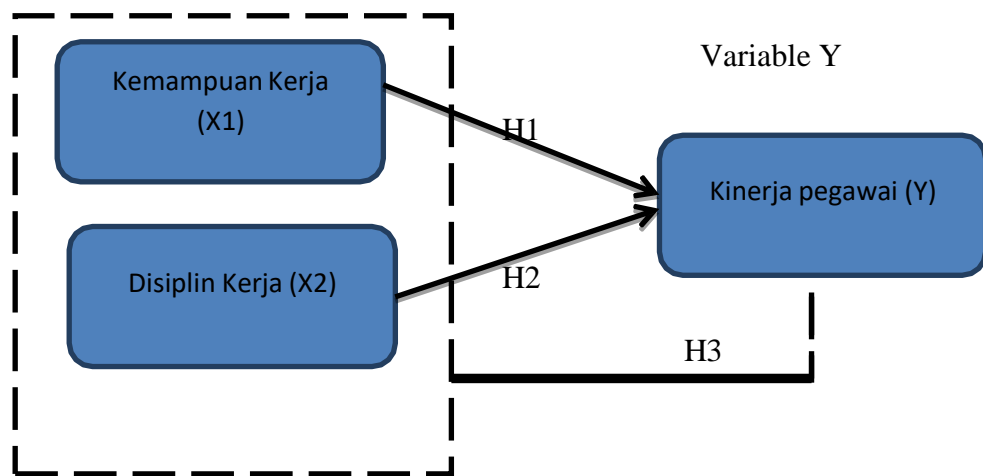
4. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliarti (2015). Judul penelitian ini adalah “*Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) kota Bengkulu.* Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuisioner, sedangkan metode analisis menggunakan skalaliker, dan rating scale. Dari lima faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu, empat faktor yaitu *personal factors*, *team factors*, *system factor*, dan *contextual factors* mendapat persepsi dari responden dengan kriteria setuju, artinya keempat faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan satu faktor yaitu *leadership factors* mendapat persepsi sangat setuju, artinya pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu adalah *leadership factors*, karena mempunyai peranan penting dalam mengayomi, mendukung.

2.3 Kerangka Analisis

Dari uraian pemikiran tersebut di atas dapat dijelaskan melalui variabel faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:

Gambar.1 Kerangka Analisis

Variabel X



Keterangan :

Variabel Independen : Kemampuan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

Variable dependen : Kinerja Pegawai (Y)

Dari kerangka analisis di atas dapat kita lihat bahwa variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.

2.4 Hipotesis

Menurut Dantes (2012), hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Perumusan hipotesis merupakan bagian dari langkah dalam suatu penelitian. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPAD kabupaten Bengkulu Selatan
2. Diduga variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPAD kabupaten Bengkulu Selatan
3. Diduga variabel kemampuan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPAD kabupaten Bengkulu Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jenis sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya, Sugiyono (2016:13).

3.2 Definisi Operasional

1. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Indikator kemampuan kerja menurut (Amrullah:2012) adalah: a. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh b. Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain) c. Pengalaman kerja yang dimiliki d. Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan
2. Disiplin kerja adalah suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan. Indikatornya Disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggungjawab.

3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika diBPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan dengan indikator hasil kerja, kompetensi, perilaku kerja, potensi kemampuan dan teknologi.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan sebanyak 40 orang ASN. Adapun rincian populasi sebagai berikut :

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Bidang Pembendaharaan	9
4	Bidang Aset	7
5	Bidang pendapatan	13
6	Bidang Anggaran	9
Jumlah		40

Sumber : Dinas BPKAD Bengkulu Selatan, 2023

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan, karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara sensus. Menurut Sugiyono (2015:85), metode sensus atau jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara metode kuesioner adalah penyebaran angket kusioner tertutup berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti yang ditunjuk kepada Pegawai ASN Badan Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bengkulu Selatan. Pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan ini disusun berjenjang berdasarkan skala pengukuran likert (Sugiyono, 2014:14)

Adapun penilaian kusioner dengan menggunakan skala likert seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel. 2 Penilaian dengan Menggunakan Skala Likert

NO	Jenis Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber Sugiyono (2014:14)

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2013:76).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions versi 2.00*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2015:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,60 berarti tidak reliabel (Ghozali, 2015:66).

3.5.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2013:192)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kemampuan Kerja

$X_2 = \text{Disiplin Kerja}$

$a = \text{Nilai konstanta}$

$e = \text{Error}$

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b .

3.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.5.4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel

terikat.

Formula hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

$H_a: b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2016:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a

ditolak.

- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan Haditerima.