

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Disusun Oleh:

FAUZI MAULANA

1302120013



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
2020**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Oktober 2020

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FAUZI MAULANA
NPM : 1302120013

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M. SI
NIK : 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, SE, M. SI
NIK : 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Drs. Maimun, NH
NIK : 19510707 199101 1 001

Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM
NIK : 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Oktober 2020

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FAUZI MAULANA
NPM : 1302120013

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA
BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 14 September 2020

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM
NIK : 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE, M. SI
NIK : 19720205 200103 2 001

Anggota

Agus Ariyanto, SE, M. SI
NIK : 19760824 201112 1 001

Anggota

Tuty Isna, SE, MM
NIK : 19850710 201506 2 001

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M. SI
NIK : 19720205 200103 2 001

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh”** Selanjutnya Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga dan para sahabat beliau yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini bukan hanya karena usaha keras dari penulis sendiri, akan tetapi karena adanya dukungan dari berbagai pihak-pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tersayang, yang selalu tak henti-hentinya memberikan do'a dan motivasi, serta dorongan moril maupun materil.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Agus Ariyanto, SE, M. Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Maimun, NH selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada Prodi Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

6. Kepada teman-teman seperjuangan Mahasiswa/i Jurusan Manajemen 2013 yang telah menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu per satu.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasnya di kemudian hari.

Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
 BAB II LANDASAN TEORI	 7
2.1 Kompetensi	7
2.1.1 Pengertian Kompetensi	7
2.1.2 Manfaat Kompetensi.....	8
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	10
2.2 Disiplin.....	13
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.2.2 Tujuan Disiplin	14
2.2.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin	16
2.3 Pengalaman Kerja	18
2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja	18
2.3.2 Indikator Pengalaman Kerja.....	21
2.4 Kinerja.....	22
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	22
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.4.3 Penilaian Kinerja Pegawai	25
2.5 Penelitian Terdahulu	27
2.6 Kerangka Pemikiran.....	31
2.7 Hipotesis	32
 BAB III METODE PENELITIAN	 33
3.1 Desain Penelitian	33
3.2 Populasi dan Sampel.....	34
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.4 Definisi dan Operasional Variabel.....	36
3.5 Teknik Analisis Data	38
3.6 Pengujian Data.....	38
3.7 Pengujian Hipotesis	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Kantor WaliKota Banda Aceh	45
4.2 Karakteristik Responden.....	53
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	54
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	30
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	36
Tabel 3.2 Operasional variabel	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	54
Tabel 4.2 Analisis Kinerja Pegawai Dnas PERhubungan Banda Aceh	55
Tabel 4.3 Analisis Kompetensi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Banda Aceh.	56
Tabel 4.4 Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Banda Aceh	58
Tabel 4.5 Analisis Pengalaman Pegawai Dinas Perhubungan Banda Aceh	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Skala setelah Uji Coba.....	62
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.9 Sebaran Normalitas variable Penelitian	65
Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian.....	65
Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Uji Anova.....	66
Tabel 4.12 Model Summary.....	67
Tabel 4.13 Anova	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Karakteristik Responden
Lampiran 2 Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan
Lampiran 3 Tabel Frekuensi Komunikasi
Lampiran 4 Tabel Frekuensi Komitmen Organisasi
Lampiran 5 Tabel Frekuensi Motivasi
Lampiran 6 Nilai Rata-Rata Variabel
Lampiran 7 Validitas dan Reabilitas
Lampiran 8 Sebaran Normalitas variabel
Lampiran 9 Regresi Linear
Lampiran 10 Tabel Nilai-Nilai r Product Momen
Lampiran 11 Distribusi F
Lampiran 12 Distribusi T tabel
Lampiran 13 Master Tabel

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN
KOTA BANDA ACEH**

**FAUZI MAULANA
1302120013**

**Pembimbing I : Agus Ariyanto, SE. M.Si
Pembimbing II : Drs. Maimun, NH**

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompetensi dan disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh, untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh, untuk mengetahui pengaruh pengalaman secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Sampel dalam penelitian ini 48 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan. Nilai t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung sebesar 5,024 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dibuktikan berdasarkan uji-t dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikasi) sebesar 5% diperoleh t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung 4,210 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikasi) sebesar 5% diperoleh t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung sebesar 43,624 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Pengujian secara simultan diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 27,735 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,603. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian hasil perhitungan menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima sedangkan hipotesis null (H_o) ditolak. Ini berarti bahwa variable kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman (X_3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

Kata Kunci: *Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai*

THE INFLUENCE OF COMPETENCY, WORK DISCIPLINE AND EXPERIENCE OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DEPARTMENT OF TRANSPORTATION ACEH BANDA CITY

FAUZI MAULANA
1302120013

Advisor I : Agus Ariyanto, SE. M.Si
Supervisor II : Drs. Maimun, NH

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the simultaneous effect of competence and work discipline and work experience on employee performance at the Banda Aceh City Transportation Service, to determine the effect of partial competence on employee performance at the Banda Aceh City Transportation Service, to determine the effect of work discipline partially on Employee performance at the Banda Aceh City Transportation Agency, to determine the effect of experience partially on employee performance at the Banda Aceh City Transportation Service. The sample in this study was 48 employees. Data collection techniques using questionnaires, interviews. Based on the research results, it is known that competence has a significant effect on employee performance in the Department of Transportation. The t-table value is 2.545 while the t-count value is 5.024, which means that the t-count value is greater than the t table. Work discipline has a significant effect as evidenced by the t-test using the level of significance of 5%, the t-table is obtained at 2.545 while the t-count value is 4.210, which means that the t-count value is greater than the t table. Experience has a significant effect on employee performance in the Department of Transportation. This is evidenced by the t-test using the level of significance (level of significance) of 5% obtained t-table of 2.545 while the t-count value of 43.624, which means that the t-count value is greater than the t table. Simultaneous testing shows that Fcount is 27.735 while Ftable at the significant level $\alpha = 5\%$ is 2.603. This shows that $F_{count} > F_{table}$. Thus the calculation results conclude that the alternative hypothesis (H_a) is accepted while the null hypothesis (H_o) is rejected. This means that the competency variables (X1), work discipline (X2) and experience (X3) together have a significant effect on employee performance in the Department of Transportation.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Liestyodono dan Purwaningdyah (2011) 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. Simanjuntak (2015:113) 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.

Pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan, menekankan timbul-timbulnya masalah sekecil

mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi (Ardansyah dan Wasilawati, 2014). Dari pengertian tersebut semakin jelas bahwasannya disiplin kerja bertujuan untuk mengatur tingkah seorang karyawan. Maka dari kedua penjelasan tersebut disiplin kerja secara sederhana diartikan sebagai tindakan karyawan yang sesuai dengan aturan yang ada. Hal tersebutpun berguna untuk meminimalkan terjadinya kesalahan dalam perusahaan yang mana akan berdampak buruk pada kinerja karyawan, jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Untuk mengetahui seorang karyawan disiplin kerja atau tidak, ada indikator-indikator yang mempengaruhi sikap kedisiplinan karyawan tersebut. Arianto (2013), indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, waskat atau pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Indikator yang telah disebutkan tersebut merupakan indikator yang mempengaruhi kedisiplinan. Sedangkan indikator yang menunjukkan karyawan tersebut berkinerja baik atau buruk berbeda lagi. Herlie (dalam Setiawan, 2013), indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagi berikut: selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu menaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki ketrampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. Semua indikator yang telah disebutkan di atas hanya menjelaskan secara garis besar, karena setiap perusahaan memiliki indikator-indikator kedisiplinan sendiri.

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi

tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2015:158). Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan memudahkan seorang pegawai dalam menyelesaikan beban pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh selama bekerja memudahkan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang sulit ketika bekerja.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2012: 9). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230).

Hasil observasi awal di Dinas Perhubungan Banda Aceh yang terdiri atas 127 pegawai. Hasil observasi pada tanggal 12 Maret 2020 menunjukkan bahwa kompetensi kerja para pegawai masih belum berkembang secara maksimal. Hal ini diketahui dari banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik oleh para pegawai sesuai dengan arahan dan instruksi yang disampaikan oleh pimpinan. Selain itu para pegawai kurang disiplin dalam bekerja khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan waktu. Pegawai masih banyak yang datang terlambat dan tidak sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan. Permasalahan lainnya

yang dihadapi adalah kurangnya pengalaman dalam melakukan pekerjaan sehingga pada saat pegawai diberikan tugas baru oleh atasan mereka kesulitan dalam menyelesaikannya dikarenakan kurangnya pengalaman dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis akan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai hubungan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja dan menuangkannya dalam bentuk proposal skripsi yang berjudul ”***Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh***”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja dan pengalaman secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
4. Apakah terdapat pengaruh pengalaman secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompetensi dan disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini diharapkan bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis yaitu sebagai berikut;

- a) Bagi mahasiswa, sebagai bahan masukan untuk dapat memahami hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja, terhadap kinerja pegawai
- b) Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh, sebagai masukan untuk menambah khazanah ilmu yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja, terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis yaitu sebagai berikut;

- a) Bagi mahasiswa, melatih berpikir kritis dalam memecahkan masalah yang terkait dengan situasi yang sebenarnya di lapangan dan melatih kepekaan mahasiswa dalam melihat kenyataan-kenyataan yang terjadi di lapangan berkenaan dengan kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja, terhadap pegawai.
- b) Bagi Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Aceh, menambah mitra kerja dalam mengembangkan keilmuan mahasiswa fakultas ekonomi dan dapat meningkatkan usaha pemberdayaan kelembagaan dan kualitas sumber daya manusia.
- c) Bagi Tempat Penelitian, sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja para pegawai melalui pemahaman tentang pengalaman dan disiplin kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan batasan dalam penelitian yang memudahkan penulis dalam melakukan penelitian yang dikarenakan berbagai keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi waktu, tenaga dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu peneliti membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi *Webster's Dictionary* mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata latin "*competere*" yang artinya "*to be suitable*". Kemudian secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur. Wibowo (2014:112), mengatakan "kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggulan di bidang tersebut. Sedangkan Armstrong (dalam Dharma, 2014:86) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan

tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata.

Mangkunegara (2013:88) mengatakan “kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Manfaat Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai memiliki beberapa manfaat dalam melakukan tugasnya sebagai pegawai pemerintah. Manfaat tersebut dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal bagi para pegawai. Hutapea dan Thoha (2008:99) kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya bermanfaat untuk:

1. Pembentukan pekerjaan (*Job Designing*)
Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat atau level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi nonteknis/perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.
2. Evaluasi Pekerjaan (*Job Evaluation*)
3. Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam

menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

4. Rekrutmen dan seleksi (*Recruitment and Selection*)

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

5. Pembentukan dan pengembangan organisasi (*Organization Designing and Development*).

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi menjadi organisasi yang produktif dan kreatif apabila memiliki karyawan yang berkompetensi unggul.

6. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan (*Company Culture*)

Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya perusahaan (*culture*). Pembentukan nilai budaya produktif perusahaan akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya perusahaan sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

7. Pembelajaran organisasi (*Organizational Learning*)

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

8. Penilaian potensi karyawan (*Employee's Assessment*)

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karir bagi karyawan untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment centre* (pusat penilaian potensi karyawan), penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpolakan dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

9. Sistem imbal jasa (*Reward System*)

Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam perusahaan.

Manfaat kompetensi dan penggunaannya dalam manajemen sumber daya manusia sangat besar. Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak

adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Prihadi (2014:57) mengatakan adapun manfaat kompetensi antara lain:

1. Prediktor Kesuksesan Kerja: Model kompetensi yang akurat akan bisa menjadi penentu dengan tepat pengetahuan dan juga keterampilan apa saja yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang yang mempunyai posisi bisa mempunyai kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia bisa diprediksikan akan sukses.
2. Merekrut Karyawan Yang Handal: Jika sudah berhasil menentukan kompetensi apa saja yang dibutuhkan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
3. Menjadi dasar dalam sistem menilai dan mengembangkan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat bisa berguna untuk menjadi tolak ukur kemampuan seseorang. sistem kompetensi ini bisa diketahui apakah seseorang sudah mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau harus dimutasi pada bagian lain.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Handoko (2012:122) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.
2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.
3. Pengalaman
Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan

organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*)

Merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi organisasi), komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dll.

Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah. Kompetensi memiliki beberapa faktor. Zwell (2008: 56-58) terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kompetensi diantaranya adalah:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik pribadi
5. Motivasi
6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual

Indikator juga dikembangkan sesuai dengan karakteristik satuan pendidikan potensi daerah dan peserta didik dan juga dirumuskan dalam rapat kerja operasional yang dapat diukur dan diobservasi sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan alat penilaian. Wibowo (2013) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kompetensi yaitu :

1. Tingkat pengetahuan
Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan
2. Kemampuan kerja
Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
3. Kemampuan komunikasi
Kecakapan dalam bekerja sama dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi.
4. Keterampilan
Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Selain itu pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan
5. Penguasaan IT
Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
6. Sikap kebersamaan
Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

Berdasarkan dari indikator diatas dapat diketahui bahwa kompetensi memiliki tingkat pengetahuan, kemampuan kerja, kemampuan komunikasi dan keterampilan, penguasaan IT, sikap kebersamaan, ke enam indikator ini harus ditanamkan dalam suatu pekerjaan.

2.2 Disiplin

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Heidjarachman dan Husnan (2010:15) mengatakan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang di perlukan seandainya tidak ada perintah”. Fathoni (2013:172) mengatakan” Disiplin fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan dapat pula diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, dan norma-norma social yang berlaku.

Rivai & Sagala (2013:825) mengatakan “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”. Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Davis (2010:112) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan

perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Nitisemito (2013:118) disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Misalnya suatu organisasi menetapkan aturan bahwa setiap karyawan tidak boleh meludah di sembarang tempat, bila sebagian besar karyawan taat, berarti salah satu kedisiplinan dalam perusahaan tersebut sudah dapat ditegakkan. Prijodarminto (2013:42), disiplin dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan.

2.2.2 Tujuan Disiplin

Pegawai yang memiliki kedisiplinan akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Kedisiplinan dapat melatih pegawai bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Handoko (2014:211) mengatakan bahwa tujuan kedisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan di masa lalu sehingga kegiatan yang akan dilaksanakan dapat

lebih berdayaguna. Tujuan disiplin yang kedua Simamora (2012:611) adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara pimpinan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat mengundang beragam masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pimpinan dan bawahannya.

Simamora (2015:612) tujuan utama tindakan disipliner adalah:

1. Untuk memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan organisasi. Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Manakala sebuah aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.
2. Untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara pimpinan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat mengundang beragam masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, kemauan buruk di antara pimpinan dan bawahannya. Dalam kondisi seperti itu, setiap perbaikan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pimpinan harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama.
3. Membantu pegawai supaya lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka panjang. Pegawai diingatkan mengenai apa yang diharapkan dan memenuhi persyaratan itu dengan lebih baik. Tindakan disipliner efektif dapat memacu individu pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Adapun tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan produktivitas secara efisien, dan proses pendisiplina karyawan dapat dilakukan. Sastrohadiwiryo (2013) mengatakan “tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain”:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.

4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa kedisiplinan bertujuan untuk menumbuhkan atau mempertahankan nilai-nilai disiplin dalam bekerja yang dapat meningkatkan rasa saing menghormati diantara pimpinan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin

Disiplin kerja merupakan variabel yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor dari dalam maupun dari luar diri guru atau pegawai. Faktor dari dalam adalah persepsi terkait dengan peraturan tersebut. Peraturan dibuat untuk mencapai tujuan. Tetapi, tidak semua setuju dengan aturan yang telah dibuat. Jika guru atau pegawai menganggap aturan itu baik, guru atau pegawai akan melaksanakan aturan tersebut dengan sukarela. Namun, apabila guru atau pegawai menganggap aturan tersebut buruk, guru atau pegawai tidak akan patuh. Mungkin saja di depan pimpinan sang guru atau pegawai patuh, tetapi dibelakang justru mengabaikan peraturan tersebut.

Singodimedjo dalam Barnawi (2012: 116-118) menyatakan tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu :

1. Kompensasi
 Besar atau kecilnya kompensasi dapat dapat mempengaruhi disiplin kerja. Parah guru atau pegawai cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan, apabila para guru atau pegawai memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

2. Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan diorganisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi parbawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.

3. Aturan yang pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menagani pelanggaran disiplin kerja.

5. Pengawasan pemimpin

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan bawahan melanggar peraturan. Pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar yang ingin bebas tanpa terikat oleh aturan.

6. Perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi pegawai ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh pimpinan, pimpinan yang suka memberikan perhatian kepada pegawainya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dengan bawahannya pimpinan yang semacam itu akan dihormati dan dihargai oleh para bawahannya. Pegawai yang segan dan hormat kepada pimpinan akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya. Yaitu, disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

7. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu, diantaranya 1) mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu; 2) saling menghargai antar sesama rekan; 3) saling memperhatikan antar sesama rekan; 4) memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan.

Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja Menurut

Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Kesadaran

Mempunyai kesadaran tentang tata tertib kerja

4. Disiplin pada Aturan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

5. Sikap dan tingkah laku

Mempunyai sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan kinerja

Berdasarkan kelima indikator di atas, maka dapat diketahui bahwa indikator dalam bekerja pada karyawan dapat dilihat berdasarkan kehadiran tepat waktu, taat pada peraturan kesadaran atar aturan, disiplin pada aturan dan selalu menjaga sikap dan tingkah laku di tempat kerja.

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan hal yang pernah dilakukan seseorang sebelum bekerja pada suatu lembaga atau seseorang yang telah bekerja cukup lama pada suatu lembaga. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang

dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Seorang pekerja ataupun karyawan harus mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan target.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2014 : 15). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2014:71). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2016 : 82).

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan maupun jabatan yang sebelumnya pernah diduduki pada kurun waktu tertentu. berapa lama pengalaman kerja yang minimal harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu

organisasi masih belum pasti. “*Lenght of Service*” atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada suatu lembaga atau perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja tersebut dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya dengan baik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja yang pernah dilakukan seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya.

Akibat dari pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

2.3.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Manulang (2014) Dalam menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja dapat diketahui berdasarkan beberapa hal berikut yaitu:

- 1) Lama waktu/masa kerja yaitu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Seperti contoh seorang karyawan yang sudah bekerja pada lembaga tersebut lebih dari 3 tahun, atau karyawan tersebut sudah pernah bekerja pada lembaga lain.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Hal ini dapat berupa pendidikan umum yang ditempuh karyawan seperti pendidikan SMA, Diploma, maupun sarjana dan sebagainya, atau pendidikan khusus berupa pelatihan-pelatihan tertentu maupun kursus.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan ehnik pekerjaan. Karyawan yang telah mampu mengoperasikan peralatan kantor seperti komputer dan lain-lain maupun telah mampu menjalankan tugasnya seperti halnya seorang teller yang mampu melayani nasabah dalam bertransaksi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
2. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan . Keterampilan dan kemapuan

tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan (Handoko, 2015)

Tujuan pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
- b. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lazar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2010:9) menyatakan

“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Soedjono (2011:92), menyatakan “kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai”.

Hani Handoko (2012:152), menyatakan, “kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Hasibuan (2012:34), menyatakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja, dan juga merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai dengan perannya dalam pemerintahan (Rival, 2012:309).

Keban (2012:193), pencapaian hasil tersebut dapat dinilai menurut pelaku, yaitu hasil yang diraih individu (kinerja individu), oleh kelompok (kinerja kelompok), oleh insitusi (kinerja organisasi), dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program/kebijakan). Kinerja juga merupakan proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya, di dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu.

Menurut beberapa pendapat para ahli dalam mendefinisikan kinerja mereka lebih cenderung melihat kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu tugas tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam hal ini kita dapat menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam sebuah organisasi.

2.4.2 Faktor–faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, dan faktor tersebut dapat berupa faktor internal dan eksternal. Menurut Sastrohadiwiryo (2012:230) memaparkan bahwa “pada umumnya bahwa prestasi kerja seseorang antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan”.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2010:13) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, seperti bakat, minat dan faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti etika kerja, kehadiran, motivasi dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi, seperti pendidikan, dan pelatihan, pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen, dan rekan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, dan faktor tersebut dapat berupa faktor internal dan eksternal. Menurut Sastrohadiwiryo (2012:230) memaparkan bahwa “pada umumnya bahwa prestasi kerja seseorang antara lain dipengaruhi oleh

kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan”.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2010:13) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, seperti bakat, minat dan faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti etika kerja, kehadiran, motivasi dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi, seperti pendidikan, dan pelatihan, pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen, dan rekan kerja.

Munie (2012:134), menyatakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai disuatu pemerintahan atau organisasi suatu pemerintah dibagi menjadi dua katagori yaitu *faktor finansial dan non finansial*. Kemudian pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Dessler (2010:143) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

2.4.3. Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Pemerintah memiliki penilaian kinerja pegawai yaitu dalam peraturan Badan Kepegawaian Nasional Tahun 2013. Penilaian kinerja tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- a) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.
- b) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- d) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- e) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
- f) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- g) Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Gibson, Ivannenich, Donnelly (2011:167), mengatakan bahwa evaluasi prestasi adalah evaluasi sistematis dan formal atas prestasi kerja pegawai dan potensi pengembangannya di masa depan. Penilaian prestasi kinerja pegawai yang dianut oleh organisasi akan menimbulkan kepercayaan moral yang baik dari pegawai kepada organisasi. Adanya kepercayaan dikalangan pegawai bahwa mereka akan menerima penghargaan sesuai dengan prestasi yang dicapainya akan merupakan rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki prestasinya dan akan menimbulkan loyalitas terhadap organisasi.

Indikator yang dipergunakan untuk mengukur penilaian kinerja karyawan menurut Soedjono (2011:76), sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut,

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian

Kemandirian yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa kinerja seseorang

dipengaruhi oleh kualitas kerja yang dilakukannya, selain itu pekerja harus efektifitas pekerja juga harus maksimal. Selain itu, ketepatan waktu agar dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif. Sehingga, diharapkan pegawai dapat bekerja secara mandiri dan mampu berkomitmen dengan pekerjaannya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Wariati, (2015) *“Pengaruh Hubungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur”* Metode penelitian yang dilakukan menggunakan kuantitatif berupa explanotary research dengan hasil penelitian hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $3,919 > t$ tabel $1,996$ dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil nilai t hitung $6,163 > t$ tabel $1,996$.

Meri Revita, 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. 4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral.

Hanika (2016) melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Hubungan kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru*. Hasil penelitian diketahui bahwa hubungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hubungan kerja yang baik dan pengalaman kerja yang lama, maka tingkat kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Hasil penelitian untuk variabel hubungan kerja dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya hubungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karena dengan adanya kedua faktor tersebut, maka karyawan dapat mengetahui teknik-teknik baru dalam bekerja sehingga kinerja akan menjadi lebih baik.

Riyanda (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ($\beta = 0,460$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 20,7\%$); (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ($\beta = 0,514$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 25,0\%$); dan (3) terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta (variabel kompetensi $\beta = 0,353$; $p=0,000$; variabel disiplin kerja $\beta = 0,421$; $p=0,000$; dan $\Delta R^2 = 36,4\%$).

Sartika (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.

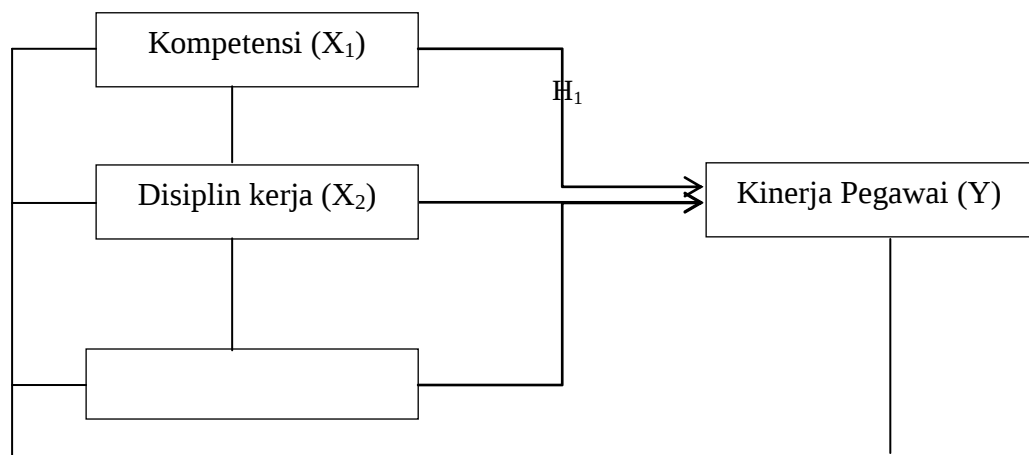
Penelitian sebelumnya yang telah diuraikan di atas dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut.

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<i>Pengaruh Hubungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. Wariati, (2015)</i>	kuantitatif	Penelitian hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $3.919 > t$ tabel 1,996 dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil nilai t hitung $6,163 > t$ tabel 1,996.	Hubungan kerja Pengalaman kerja Kinerja pegawai	Tempat penelitian
2.	<i>Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi Meri Revita, 2015</i>	kuantitatif	Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. 4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.	Kompetensi, disiplin kerja	Tempat penelitian
3.	<i>Pengaruh Hubungan kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru. Hanika (2016)</i>	Regresi	Hasil penelitian untuk variabel hubungan kerja dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Hubungan kerja Pengalam kerja	Tempat penelitian
4.	<i>Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta Riyanda, (2017).</i>	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ($\beta = 0,460$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 20,7\%$); (2) terdapat pengaruh positif dan	Kompetensi Disiplin Kinerja pegawai	Tempat penelitian

			signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ($\beta = 0,514$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 25,0\%$); dan (3) terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta (variabel kompetensi $\beta = 0,353$; $p=0,000$; variabel disiplin kerja $\beta = 0,421$; $p=0,000$; dan $\Delta R^2 = 36,4\%$).		
5	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu (Sartika, 2019)	Kuantitatif	Kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.	Kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman	Tempat penelitian

2.6 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka berpikir dari permasalahan diatas dan berdasarkan dukungan dari teori-teori yang tersebut diatas maka dapat disajikan paradigma (model hubungan) dari variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan landasan teoritis maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh
- H₂ : Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh
- H₃ : Terdapat pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh
- H₄ : Terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian dapat diklasifikasikan dari berbagai cara dan sudut pandang. Dilihat dari pendekatan analisisnya, penelitian dibagi atas dua macam, yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Berdasarkan dengan judul penelitian “Pengaruh hubungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh” maka dapat dikatakan bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional, yaitu suatu pendekatan yang membahas tentang suatu hubungan antara dua komponen atau variabel untuk mencapai tujuan tertentu yang diungkapkan melalui angka-angka. Variabel yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman (X_3) sebagai variabel *independent* dan variabel kinerja sebagai variabel *dependen* (Y).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dimana pendekatan kuantitatif adalah metode dalam

penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi atau peristiwa secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki dengan menggunakan perhitungan statistik (Arikunto, 2012: 88).

3.1.3 Horizon Waktu

Pada penelitian ini horizon waktu yang digunakan adalah gabungan antara *cross sectional* dengan *time series* dimana data dikumpulkan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dari bulan Juni hingga Juli 2020.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas perhubungan Kota Banda Aceh

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang menjadi sasaran di dalam penelitian, sedangkan sampel merupakan sebahagian dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2014:95). Dengan demikian maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perhubungan Banda Aceh yang berjumlah 127 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang dikutip dari Notoatmodjo (2007) yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(d)^2}$$

Keterangan :

n = Besarnya sampel

N = Besarnya populasi

d = Tingkat kepercayaan/ketetapan yang diinginkan (10% = 0,1)

Cara perhitungan :

$$n = \frac{127}{1+127 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{127}{1+127 (0,01)}$$

$$n = \frac{127}{1+1,27}$$

$$n = \frac{150278}{2,27}$$

$$= 48,23$$

Dibulatkan menjadi = 48

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan angket, dan wawancara sebagai penelitian.

1. Angket, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Adapun angket yang diberikan terbagi atas dua variabel, yaitu variabel bebas kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman (X_3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y). Masing-masing variabel terdiri atas 5

pertanyaan. Sehingga jumlah seluruh pertanyaan yang diberikan adalah 15.

Sedangkan penilaian setiap jawaban angket, yaitu sebagai berikut :

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

2. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Penulis mewawancarai kepala bagian di instansi tersebut untuk mengetahui kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) dan kinerja (Y).

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahan penafsiran dalam karya tulis ini, maka penulis memaparkan terlebih dahulu mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel *dependent* kinerja (Y) dan variabel *independent*, yaitu kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) Peneliti menjabarkannya sebagai berikut:

Tabel 3.2

Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependent Variable						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja. Mangkunegara (2012)	▪ Kualitas ▪ Kperforma ▪ Efektivitas ▪ Kemandirian ▪ Komitmen kerja ▪ Tanggung Jawab Mangkunegara (2012)	1 – 5	Ordinal	
Independent Variable						
1	Disiplin Kerja (X ₁)	Suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan yang telah ditentukan oleh organisasi (Dessler, 2010)	▪ Tepat waktu ▪ Taat pada Peraturan ▪ Kesadaran ▪ Disiplin pada aturan ▪ Sikap dan Tingkah Laku (Dessler, 2010)	1 – 5	Ordinal	B1-B5
2.	Kompetensi (X ₂)	Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan ketrampilan, Wibowo, (2013)	▪ Tingkat pengetahuan ▪ Kemampuan kerja ▪ Kemampuan komunikasi ▪ Keterampilan ▪ Penguasaan IT ▪ Sikap kebersamaan Wibowo (2013)	1 – 5	Ordinal	C1-C6
3	Pengalaman kerja (X ₂)	Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2016 : 82).	▪ Lama waktu/masa kerja ▪ Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki ▪ Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Manulang, 2014)	1-5	Likert	D1-D6

Sumber: Handa (2011), Wibowo (2013) dan Mangkunegara (2012)

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kompetensi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

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

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien garis regresi

X_1 = Hubungan Kerja

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

e = error

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan

total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha: Skor abutir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali,2013).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach *Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.50 (Nunnally dalam Ghozali, 2013).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2013). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2013).

- b) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2013).
- c) Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance Inflation Factor (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilaitolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2013).

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plotantara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan

residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah:

- a) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel kompetensi (X_1) dan disiplin (X_2) Pengalaman kerja (X_3) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2013). Pengujian hipotesis dilakukan berikut:

- Ha_1 : diduga terdapat kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh
- Ha_2 : diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh
- Ha_3 : diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H_{01} : Variabel-variabel bebas yaitu kompetensi (X_1), disiplin X_2) dan pengalaman kerja (X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y)

H_{a2} : Variabel-variabel bebas yaitu kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y)

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2013) 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 H_a diterima.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh

4.1.1 Status Pembentukan

Kota Banda Aceh yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 (Drt) Tahun 1956 (yang disebut Undang-Undang Darurat) adalah kota yang berstatus sebagai Daerah Otonom dalam Wilayah Propinsi Daerah Istimewa Aceh kemudian dikeluarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 3839). Pada tahun 1999 dikeluarkan Undang-Undang Nomor 44 tahun 1999 Nomor 60, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1999 nomor 172, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839) Terakhir undang-undang Nomor 18 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Propinsi Daerah Istimewa Aceh sebagai Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 114, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4134).

Dilatarbelakangi Undnag-undang tersebut diatas terbentuklah Dinas perhubungan Kota Banda Aceh yang tadinya merupakan Kanwil Departemen Perhubungan yang tunduk pada pemerintah pusat. Kemudian berubah menjadi DinasLLAJ Kota Madya Banda Aceh. pada tanggal 23 Juli 2001 dikeluarkanlah Perda No. 18 Tahun 2001 sehingga DinasLLAJ menjadi Dinas Perhubungan dibawah pemerintah Kota Banda Aceh.

Kemudian dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2008 tentang susunan Organisasi dan tata kerja perangkat Daerah dalam rangka restrukturisasi lembaga Pemerintahan di daerah, maka di tahun 2008 dikelurakanlah Qanun Kota Banda Aceh No.2 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja perangkat Daerah Kota Banda Aceh. melalui Qanun tersebut, (3) tiga Instansi dilebur menjadi satu SKPD yaitu Dinas Perhubungan, DinasInfokom, Arsip dan PDE serta Badan Pengelolaan Perparkiran sehingga nomenklturnya menjadi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Infoematika kota Banda Aceh.

Seiring perjalanan waktu, pada tahun 2016 terjadi lagi perubahan stuktur organisasi dan tata kerja (SOTK) perangkat daerah, Dimana Dinas Perhubungan, komunikasi dan informatika dipisah menjadi 2 Dinasyaitu Dinas Perhubungan dan Dinas Komunikasi, Informatika dipisah menjadi 2 Dinasyaitu Dinas Perhubungan dan Dinas Komunikasi, informatika dan Statistik.

Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh dibentuk berdasarkan Qanun Kota Banda Aceh Nomor 11 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan tata kerja Dinas Perhubungan kota Banda Aceh serta Peraturan walikota Banda Aceh nOmor 53 Tahun 2016 tentang Tugas pokok dna fungsi Dinas Perhubungan kota banda aceh yang merupakan leading sector penyelenggaraan pelayanan transportasi kepada masyarakat di Kota Banda Aceh.

Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh per 1 Desember 2017 berjumlah 87 orang PNS, 2 orang Non PNS (Honorar), dan 73 orang tenaga kontrak yang terdiri dari kontak adm kantor 7 orang,tenagan maintenance/elektrikal pelabuhan 1 orang, sopir bus 3 orang, tenaga teknis perhubungan STTD 8 orang,

tenaga Teknis Elektro 2 orang, tenaga operasional lapangan (Dalops) 19 orang tenaga programmer IT 1 orang, tenaga jaringan IT 1 orang. Sebagian dari PNS dan Non PNS tersebut ditempatkan pada kantor dinas, UPTD Terminal, UPTD pelabuhan dan UPTD pengujian kendaraan bermotor yang ada pada Dinas perhubungan Kota Banda Aceh.

4.1.2 Uraian Tugas dan Jabatan Struktural

Tugas pokok dan fungsi perhubungan ditetapkan dengan Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 25 Tahun 2009 yaitu sebagai berikut :

1. Tugas Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas melaksanakan wewenang otonomi Daerah di Bidang Perhubungan yaitu menetapkan program kerja berdasarkan peraturan yang berlaku untuk pedoman pelaksanaan kegiatan, menetapkan petunjuk pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas Perhubungan dengan menetapkan sistem mekanisme kerja untuk kelancaran tugas, membina para staf dalam pelaksanaan tugas dengan memberi motivasi bimbingan, petunjuk dan pedoman untuk meningkatkan efisiensi dan efektif kerja dan melaksanakan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

2. Uraian Tugas Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pengelolaan urusan administrasi, keuangan, kepegawaian, ketatausahaan dan tata laksana, hukum, penyelenggaraan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Perhubungan.

3. Uraian Tugas Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Aset

Kepala Sub Bagian Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penghimpunan dan penyiapan bahan tata usaha, rumah tangga, hukum, perlengkapan dan peralatan, kepegawaian, reformasi birokrasi dan pengelolaan asset dilingkungan Dinas Perhubungan, melakukan koordinasi dan konsultasi dalam rangka tata usaha, rumah tangga kehumasan, hukum, perlengkapan dan peralatan, kepegawaian, reformasi birokrasi dan pengelolaan asset di lingkungan Dinas Perhubungan melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Subbagian umum, kepegawaian dan Aset dan melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

4. Uraian Tugas Kepala Sub Bagian Keuangan

Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas antara lain melakukan penghimpunan dan penyiapan bahan keuangan dinas, melakukan koordinasi dan konsultasi dalam rangka pelaksanaan penatausahaan keuangan, melaksanakan penatausahaan keuangan, melaksanakan kegiatan verifikasi dokumen keuangan sesuai peraturann undang-undang, menyusun laporan kegiatan di Subbag Keuangan serta melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

5. Uraian Tugas Kepala Bidang

Kepala bidang mempunyai tugas memimpin, merencanakan, mengatur dan mengendalikan kegiatan pengumpulan dan pengolahan data, penyusunan rencana dan program jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek Perhubungan serta melaksanakan pemantauan, analisis dan evaluasi, penyusunan laporan.

Pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh terdapat 5(lima) Bidang Kerja yaitu:

1. Bidang lalu lintas dan Angkutan (LLA)

Kepala Bidang LLA mempunyai tugas memimpin, merencanakan, mengatur dan mengendalikan penyelenggaraan kegiatan manajemen dan rekayasa lalu lintas, angkutan, prasarana serta keselamatan di bidang perhubungan.

Bidang LLA terdiri dari 3 (tiga) seksi yaitu:

- Seksi manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas
- Seksi angkutan
- Seksi perlengkapan jalan dan alur

2. Bidang Sarana dan Prasarana Perhubungan

Kepala Bidang Sarana dan Prasarana Perhubungan mempunyai tugas memimpin, merencanakan, mengatur dan mengendalikan pembinaan kegiatan teknis di bidang Sarana dan Prasarana Perhubungan. Bidang Sarana dan Prasarana Perhubungan terdiri atas 2 seksi yaitu:

- Seksi rancangan dan teknologi sarana dan prasarana,dan
- Seksi sertifikasi dan pengujian sarana

3. Bidang Perpikiran

Kepala Bidang Perpikiran mempunyai tugas di bidang penetapan lokasi dan potensi operasional dan pengutipan serta pengendalian dan pengawasan. Bidang perpekirian terdiri dari tiga seksi yaitu:

- Seksi penetapan lokasi dan potensi
- Seksi pengutipan dan penagihan , dan

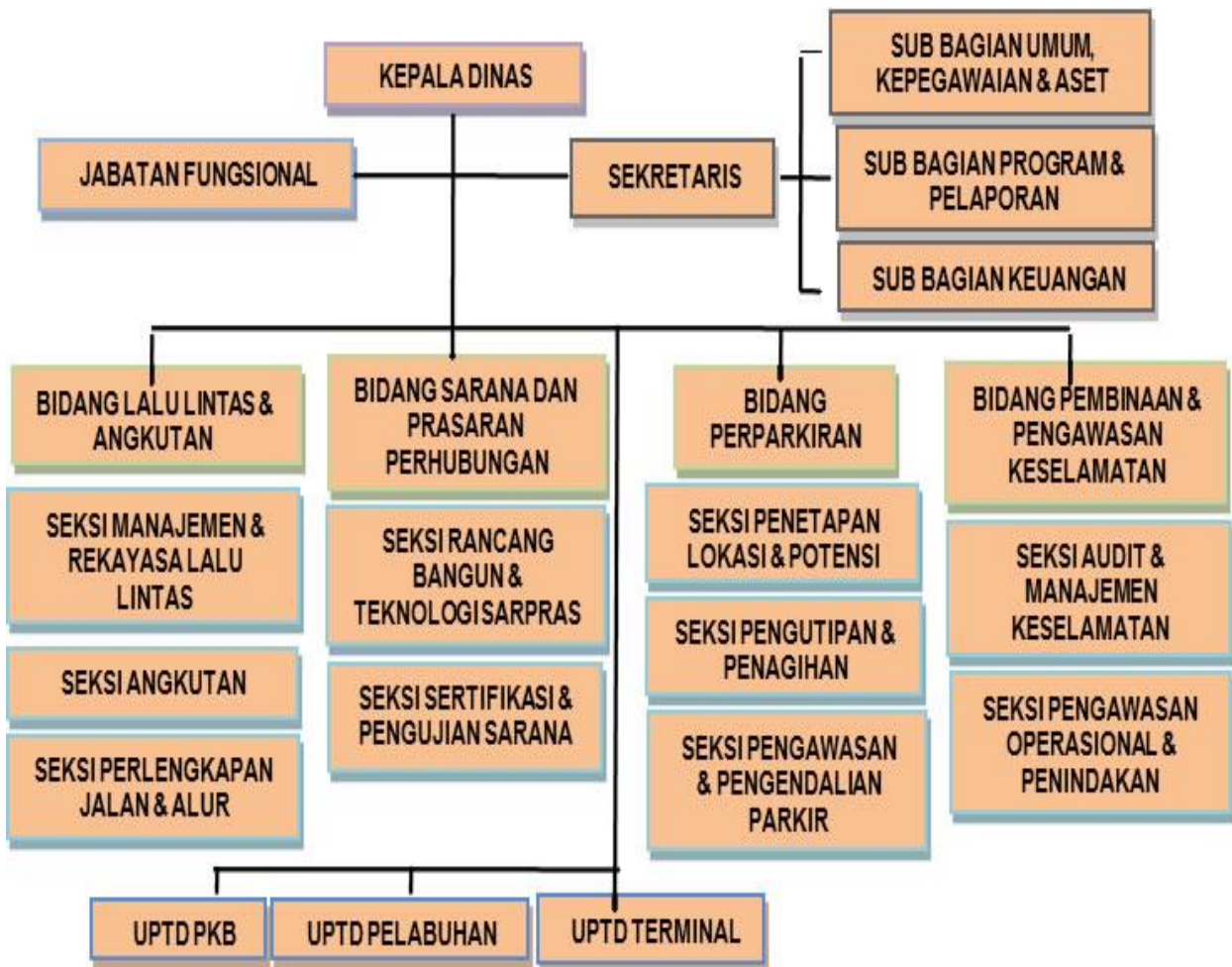
4. Bidang pembinaan dan pengawasan Keselamatan

Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan Keselamatan mempunyai tugas memimpin, merencanakan, mengatur dan mengendalikan pembinaan kegiatan teknis di bidang pembinaan dan pengawasan keselamatan. Bidang pembinaan dan pengawasan keselamatan terdiri dari 3 seksi yaitu:

- Seksi audit dan Manajemen Keselamatan'
- Seksi Pengawasan Operasional dan Penindakan

4.1.3 Penjelasan Informasi Program /Kegiatan

Program kegiatan pembangunan pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh pada tahun 2017 selain bersumber dari anggaran APBK Banda Aceh juga ada dari Dana Otonomi Khusus (OTSUS). Program kegiatan APBK tahun 2017, selian untuk membiayai kebutuhan rutin kantor seperti kegiatan-kegiatan pada program pelayanan administrasi perkantoran, program peningkatan sarana dan prasarana aparatur, dan program peningkatan disiplin aparatur. Juga dipergunakan untuk membiayai pekerjaan-pekerjaan pada kegiatan yang bersifat pembangunan yaitu seperti belanja modal pengadaan rambu lalu lintas dengan anggaran sebesar Rp. 324.504.000. dengan terelisasi sebesar Rp. 323.324.000, atau 99,9 persen. Dimana belanja ini terabgi 3 paket pekerjaan yaitu pengadaan traffic cone, pengadaan water barrier serta pengadaan dan pemasnagan cermin tikungan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh

4.1.4 Visi dan Misi

Sesuai dengan kedudukan, tugas pokok dan fungsi serta kewenangan Dinas perhubungan Kota Banda Aceh, memiliki visi dan misi lembaga yakni:

Visi :

“ Terwujudnya penyelenggaraan pelayanan jasa perhubungan yang baik dan berwibawa serta menjadi pengelola Teknologi Informasi yang handal sebagai sumber informasi utama dalam mewujudkan *Good Governance*. ”

Misi :

1. Meningkatkan pelayanan jasa perhubungan di Kota Banda Aceh
2. Berupa penyediaan sarana dan prasarana dibidang perhubungan di Kota Banda Aceh
3. Mewujudkan aparatur yang profesional dalam menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat
4. Mewujudkan pelayanan jasa perhubungan bagi daerah terpencil dan terisolir
5. Mewujudkan kelancaran arus informasi antara pemerintahan pusat, pemerintah provinsi dengan kabupaten, dan antara instansi pemerintah
6. Meningkatkan penyebaran data dan informasi kepada masyarakat.

Sesuai dengan kabupaten, Tugas Pokok dan Fungsi serta kewenangan Dinas Perhubungan memiliki tujuan dan sasaran lembaga yakni:

4.1.5 Tujuan :

1. Terwujudnya kondisi lalu lintas yang tertib, aman, dan tentram, bagi pengguna jasa perhubungan
2. Terwujudnya sarana dan prasarana dibidang perhubungan, Komunikasi, Informasi dan telematika.
3. Terwujudnya aparatur profesional dalam menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat
4. Terwujudnya informasi antara pusat, provinsi, kabupaten, dan antara instansi pemerintah
5. Terwujudnya penyebaran data informasi kepada masyarakat

6. Mewujudkan masyarakat yang sadar informasi untuk meningkatkan kualitas hidup

4.1.6 Sasaran :

1. Meningkatkan pelayanan bagi pengguna jasa perhubungan
2. Peningkatan sarana dan prasarana aparatur di bidang perhubungan
3. Perencanaan dan perkembangan kebijakan di bidang perhubungan
4. Meningkatkan pelayanan jasa perhubungan

Dalam upaya tercapainya tujuan dan sarana, maka langkah-langkah berikut disusun sebagai strategi organisasi yang dikembangkan menjadi satu atau lebih strategi, yakni:

- Meningkatkan kualitas penyediaan sarana dan prasarana perhubungan yang dikelola oleh pemerintahan sehingga timbul kenyamanan masyarakat dalam penggunaannya.
- Memberikan dan menyusun bahan dasar regulasi yang bermanfaat bagi kepentingan daerah yang berkaitan dengan tugas pokok yang fungsi Dinas Perhubungan
- Melakukan pembinaan dan pelatihan teknis bagi kelompok masyarakat dan pemerintah yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

4.2 Karakteristik Responden

Peneliti melakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan. Berikut ini merupakan hasil analisis tersebut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin:		
	▪ Laki-laki	30	62,50
	▪ Perempuan	18	37,50
Jumlah		48	100,0
2.	Pendidikan terakhir		
	▪ SMP	-	-
	▪ SMA	35	72,92
	▪ Perguruan Tinggi	13	27,08
Jumlah		48	100,0

Berdasarkan Tabel 4.1. di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 30 orang atau 62,50% terdiri dari responden laki-laki dan sebanyak 18 orang atau 37,50% terdiri dari responden perempuan. Dengan demikian jumlah responden laki-laki lebih mendominasi dalam penelitian ini.

Kemudian karakteristik responden selanjutnya adalah mengenai tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 35 orang atau 72,92% berpendidikan terakhir SMA, sedangkan berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 13 orang atau 27,08%, Dengan demikian responden berpendidikan sarjana lebih dominan dibandingkan dengan responden yang berpendidikan lain.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Hasil Analisis Kinerja terhadap Pegawai di Dinas Perhubungan Banda Aceh

Pertanyaan yang diberikan kepada pegawai di Dinas Perhubungan Banda Aceh berkaitan dengan kinerja terdiri atas 5 pertanyaan. Pertanyaan tersebut terdiri

atas lima alternatif jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Para pegawai menjawab pertanyaan berdasarkan pilihan masing-masing.

Hasil analisis berkaitan dengan kinerja melalui distribusi angket kepada para pegawai di Dinas Perhubungan Banda Aceh menunjukkan bahwa pegawai memiliki pendapat yang bervariasi mengenai kinerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang berbeda-beda yang diberikan oleh pegawai dengan pegawai lainnya.

Peneliti menganalisis angket yang telah diberikan dengan menggunakan rumus persentase dan mentabulasikannya dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Analisis Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Banda Aceh

No	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya melakukan pekerjaan secara teknis dengan benar	-	-	16 (37,5)	28 (58,3)	2 (4,2)	3,7
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya	-	-	21 (43,8)	26 (54,2)	1 (2,1)	3,9
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangan ide dan gagasan	-	-	10 (20,8)	29 (60,4)	9 (18,8)	3,9
4	Karyawan lainnya menjadikan hasil pekerjaan saya sebagai contoh bagi mereka	-	-	21 (43,8)	26 (54,2)	1 (2,1)	3,6
5	Saya mampu menyusun rancangan kerja/ rencana kerja	-	-	21 (43,8)	26 (54,2)	1 (2,1)	4
Jumlah							19,1
Rerata							3,81

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Banda Aceh dalam melakukan pekerjaan secara teknis dan benar mendapatkan nilai rata-rata 3,7. Kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang

berkaitan dengan pengembangan ide dan gagasan nilai rata 3,9. Karyawan lainnya menjadikan hasil pekerjaan saya sebagai contoh bagi mereka mendapatkan nilai rata-rata 3,9. Saya mampu menyusun rangan kerja/rencana kerja nilai rata-rata 4. Nilai rerata variabel kinerja pegawai sebesar 4 artinya responden menyatakan setuju dengan kinerja yang dimilikinya.

4.1.2 Hasil Analisis Kompetensi pada Pegawai di Dinas Perhubungan Banda Aceh

Pertanyaan yang diberikan kepada pegawai Dinas Perhubungan Banda Aceh berkaitan terdiri atas 5 pertanyaan. Pertanyaan tersebut terdiri atas lima alternatif jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Para pegawai menjawab pertanyaan berdasarkan pilihan masing-masing.

Hasil analisis berkaitan dengan pelatihan melalui distribusi angket kepada para pegawai di Dinas Perhubungan Banda Aceh menunjukkan bahwa pegawai memiliki pendapat yang bervariasi mengenai pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang berbeda-beda yang diberikan oleh pegawai dengan pegawai lainnya.

Peneliti menganalisis angket yang telah diberikan dengan menggunakan rumus persentase dan mentabulasikannya dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Analisis Komunikasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Banda Aceh

No	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya memiliki pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan	-	-	4 (8,3)	41 (85,4)	3 (6,3)	4
2	Saya dapat bekerja dalam satu tim	-	-	9 (18,8)	33 (68,8)	6 (12,5)	3,9

3	Sikap dan perilaku saya sudah sesuai dengan norma yang ada di kantor	-	-	11 (22,9)	30 (62,5)	7 (14,6)	3,9
4	Kemampuan yang saya miliki membuat saya mampu bekerja dengan baik dalam menjalankan tugas	-	-	11 (22,9)	35 (72,9)	2 (4,2)	3,8
5	Saya memiliki kemampuan dalam mengoperasikan komputer	-	-	5 (10,4)	34 (70,8)	9 (18,8)	4,1
Jumlah							19,7
Rerata							3,95

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa variabel adanya memiliki pengetahuan dalam melakukan pekerjaan dengan nilai rata 4. Mampu bekerja dalam satu tim mendapat nilai rata-rata 3,9. Sikap dan perilaku yang sudah sesuai dengan norma yang ada di kantor dengan nilai rata-rata 3,9. Kemampuan yang dimiliki membuat pegawai mampu bekerja dengan baik dalam menjalankan tugas dengan nilai rata-rata 3,8. Dan kemampuan dalam mengoperasikan komputer mendapatkan nilai rata-rata 4,1. Nilai rerata variabel komunikasi pegawai sebesar 3,95 artinya responden memiliki kompetensi bekerja yang baik.

4.1.3 Hasil Analisis Komitmen organisasi pada Pegawai di Dinas Perhubungan Banda Aceh

Pertanyaan yang diberikan kepada pegawai Dinas Perhubungan Banda Aceh yang berkaitan dengan komitmen organisasi terdiri atas 5 pertanyaan. Pertanyaan tersebut terdiri atas lima alternatif jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Para pegawai menjawab pertanyaan berdasarkan pilihan masing-masing.

Peneliti menganalisis angket yang telah diberikan dengan menggunakan rumus persentase dan mentabulasikannya dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Banda Aceh

No	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya masuk kantor tepat waktu	-	-	16 (33,3)	15 (31,3)	17 (35,4)	4
2	Saya taat pada aturan yang berlaku	-	-	14 (29,2)	34 (70,8)	-	3,9
3	Saya memiliki kesadaran dan tanggung jawab	-	-	17 (35,4)	31 (64,6)	-	3,6
4	Saya mampu menggunakan fasilitas kantor dengan baik	-	-	11 (22,9)	35 (72,9)	2 (4,2)	3,7
5	Saya pulang sesuai dengan jam pulang kerja	-	-	16 (33,3)	15 (31,3)	17 (35,4)	3,6
Jumlah							18,8
Rerata							3,79

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi Dinas Perhubungan Banda Aceh menunjukkan bahwa pegawai masuk kantor tepat waktu mendapatkan nilai rata-rata 4. Pegawai juga taat pada aturan yang berlaku dengan nilai rata 3,9. Adanya kesadaran dan tanggung jawab dengan nilai rata-rata 3,6. Adanya penggunaan fasilitas kantor dengan baik mendapatkan nilai rata-rata 3,7 dan pegawai pulang sesuai dengan jama kerja mendapatkan nilai rata-rata 3,6. Nilai rerata variabel disiplin sebesar 3,79. artinya responden memiliki nilai-nilai kedisiplinan yang baik.

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa variabel memiliki pengalaman kerja di tempat lain dengan nilai rata-rata 4. Pegawai melakukan pekerjaan berdasarkan pengalaman yang pernah didapatkan dengan nilai rata 3,9. Pegawai menyelesaikan masalah berdasarkan pengalaman kerja dengan nilai rata-rata 4,2. Pengalaman kerja merupakan hal yang penting dalam pekerjaan dengan nilai rerata 3,9 dan pengalaman kerja membantu untuk mengembangkan karir dengan nilai rata-rata 4. Variabel kinerja pegawai sebesar 4 artinya responden menyatakan setuju dengan motivasi yang dimilikinya.

4.2.2 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficeint of Correlation* dengan bantuan SPSS version 21. Berdasarkan output yang diperoleh menunjukkan seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%. Peneliti mentabulasikan dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No. Pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Ket
				3% (N=48)	
1	D1	Y	0,353	0,284	Valid
2	D2		0,263	0,284	Valid
3	D3		0,278	0,284	Valid
4	D4		0,321	0,284	Valid
5	D5		0,340	0,284	Valid
6	A1	X1	0,372	0,284	Valid
7	A2		0,371	0,284	Valid
8	A3		0,372	0,284	Valid
9	A4		0,297	0,284	Valid
10	A5		0,318	0,284	Valid

11	B1	X2	0,287	0,284	Valid
12	B2		0,315	0,284	Valid
13	B3		0,274	0,284	Valid
14	B4		0,285	0,284	Valid
15	B5		0,280	0,284	Valid
16	C1	X3	0,259	0,284	Valid
17	C2		0,261	0,284	Valid
18	C3		0,288	0,284	Valid
19	C4		0,320	0,284	Valid
20	C5		0,239	0,284	Valid

Sumber: Data Primer (diolah, 2019)

Berrdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid. Hal ini dikarenakan nilai koefisien korelasi diatas nilai kritis korelasi *product moment*, yaitu 0,254. Sehiingga, semua pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam.

4.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Penelitian akan dilakukan setelah peneliti melakukan uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas isi yaitu dimana kevalidan sebuah item pernyataan variabel dilakukan oleh panel ahli dan dalam penelitian ini adalah kedua pembimbing skripsi peneliti. Setelah kedua pembimbing skripsi peneliti menyatakan bahwa butir-butir pernyataan variabel valid selanjutnya peneliti langsung melakukan penelitian.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Formula Alpha Cronbach's*. Hasil uji reliabilitas skala kinerja 5 item dan hasil uji reliabilitas skala dari 3 item yang baik diuji realibilitasnya menunjukkan hasil yang reliabel. Koefisien

reliabilitas kinerja adalah sebesar 0,925, ini menunjukkan skala kinerja telah memenuhi persyaratan keandalan alat ukur, maka item-item tersebut yang digunakan sebagai instrumen di dalam penelitian. Item yang baik pada skala kompetensi dari 5 item yang baik diuji realibilitasnya menunjukkan hasil yang reliabel. Koefisien reliabilitas kompetensi adalah sebesar 0,946. Sedangkan koefisien reliabilitas skala disiplin kerja sebesar 0,973 dan skala pengalaman sebesar 0,935. Analisis menunjukkan bahwa angket telah memenuhi persyaratan keandalan alat ukur. Oleh karena itu, pertanyaan yang baik mampu membentuk alat ukur yang reliabel, maka ke 5 item itulah yang digunakan dalam pengumpulan data.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Skala Setelah Uji Coba

No	Skala	Jumlah Item	<i>Formula Alpha Cronbach's</i>
1	Kinerja	5	0,925
2	Kompetensi	5	0,923
3	Disiplin kerja	5	0,973
4	Pengalaman	5	0,935

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi uji normalitas sebaran, uji linieritas hubungan dan uji korelasi.

a. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi. Berikut ini merupakan hasil analisis uji multikolinearitas.

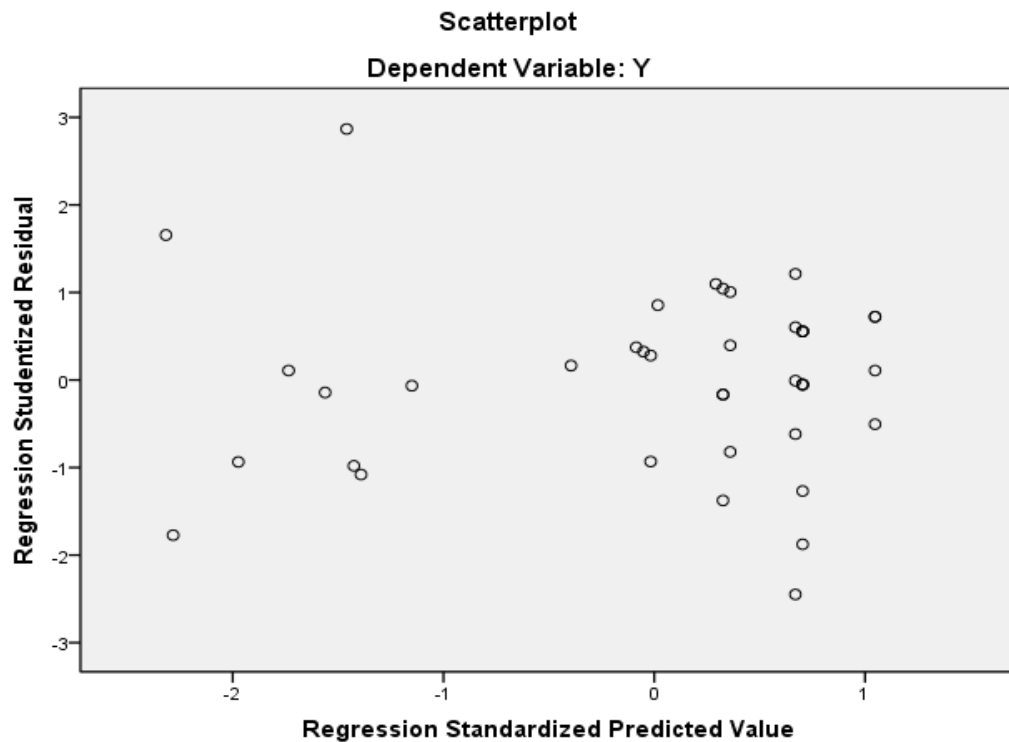
Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	,145		
X1	,725	,730	1,568
X2	,000	,662	1,432
X3	,742	,734	1,545

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel kompetensi sebesar 0,730, disiplin kerja sebesar 0,662 dan variabel pengalaman 0,734 yang menunjukkan lebih besar dari 0,10. Nilai VIF variabel kinerja pegawai 1,568, kompetensi 1,432 dan pengalaman 1,545 yang menunjukkan lebih kecil dari 10. Hal ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Berikut ini hasil analisis uji heteroskedastisitas.



Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Hal ini berarti uji normalitas yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan apakah syarat sampel yang *representatif* terpenuhi atau tidak, sehingga dapat digeneralisasikan pada populasi (Hadi, 2000; 45). Uji normalitas sebaran ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* yang dikatakan normal jika ($P > 0,05$). Berdasarkan hasil uji normalitas variabel kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman dengan kinerja pegawai keduanya dikatakan normal. Dimana kinerja diperoleh nilai $K-Sz = 0,918$ dengan

$P = 0,368$ dan variabel kinerja pegawai diperoleh nilai $K-Sz = 0,874$ $P = 0,430$.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat berdasarkan hasil penghitungan menggunakan SPSS 21.0 *for windows* pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Sebaran Normalitas Variabel Penelitian

		X1	X2	X3	Y	Unstandardize d Predicted Value
N		48	48	48	48	48
Normal	Mean	4,3048	4,1042	4,1238	4,0815	4,2013
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	0,27479	0,13040	0,17522	0,25079	0,14668511
Most Extreme	Absolute	,272	,254	,254	,188	,240
Differences	Positive	,195	,144	,144	,109	,147
	Negative	-,272	-,254	-,254	-,188	-,240
Kolmogorov-Smirnov Z		1,720	1,606	1,743	1,606	1,517
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005	,011	0,12	,011	,020

a. Test distribution is

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Lebih jelasnya deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	48	3	5	4,3048	0,27479
Kompetensi	48	3	5	4,1042	0,13040
Disiplin kerja	48	3	5	4,1238	0,17522
Pengalaman	48	3	5	4,0815	0,25079

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

4.3.2 Uji Regresi

Setelah melakukan uji asumsi normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan maka selanjutnya akan dilakukan uji regresi. Peneliti melakukan analisis regresi berkaitan dengan kinerja, kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman dengan mentabulasikan skor yang diperoleh. Dalam daftar pernyataan kuesioner, peneliti menggunakan skala (5-1) untuk pertanyaan positif dengan alternatif jawaban bobot nilai sebagaimana yang disampaikan Arikunto (2010:229) berikut:

- SS : Sangat Setuju dengan nilai bobot 5
 S : Setuju dengan nilai bobot 4
 KS : Kurang setuju nilai bobot 3
 TS : Tidak Setuju dengan nilai bobot 2
 STS : Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan.

Tabel 4.11
Ringkasan Hasil Uji Anova

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,720	,895		4,156	,000
Kompetensi	,990	,197	-,470	5,024	,000
Disiplin kerja	,601	,143	,383	4,210	,000
Pengalaman	,363	,100	,332	3,624	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 3,720 - 0,990X_1 + 0,601X_2 + 0,363X_3$$

Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa

- a. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,990 bernilai positif mempunyai arti bahwa semakin tinggi kompetensi yang didapatkan oleh pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dimiliki karyawan Dinas Perhubungan.
- b. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,601 bernilai positif mempunyai arti bahwa semakin baik disiplin kerja yang didapatkan oleh pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dimiliki karyawan Dinas Perhubungan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman (X_3) sebesar 0,363 bernilai positif mempunyai arti bahwa semakin baik pengalaman yang didapatkan oleh pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dimiliki karyawan Dinas Perhubungan.

4.3.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi (*Adjusted R Square*)

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linear dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Data output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan yang sempurna dalam variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.12 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,631	,16703

a. Predictors (Constant): Pengalaman (X_3), Disiplin Kerja (X_2), Kompetensi (X_1)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,809 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 80,90%. Artinya faktor kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman (X_3) mempunyai hubungan yang tinggi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,654 artinya bahwa sebesar 65,40% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada dinas perhubungan di kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman sedangkan selebihnya sebesar dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti kompensasi pengalaman kerja dan juga pelatihan.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

4.3.4.1 Pengujian secara Simultan

Untuk menguji hipotesis mengenai variabel independent dalam kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman, kinerja pegawai maka dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.13

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,321	3	,774	27,735	,000 ^b
	Residual	1,228	44	,028		
	Total	3,549	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), , Pengalaman, Disiplin kerja, Kompetensi

Hasil pengujian secara simultan diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 27,735 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,603. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat probabilitas 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima sedangkan hipotesis null (H_0) ditolak. Ini berarti bahwa variable kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman (X_3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

4.3.4.2 Hasil Uji –t (Secara Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Perumusan hipotesis

$H_0 : \beta < 0$: tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Banda Aceh.

$H_a : \beta > 0$: tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Banda Aceh..

Melalui perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Banda Aceh.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompetensi adalah sebesar 5,024 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 2,545 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $5,024 > 2,545$. Nilai signifikansi t kurang dari 5 % (0,000), menandakan bahwa gaya kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap terhadap kerja dapat diterima.

2. Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Banda Aceh.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 4,210 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 2,545 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $4,210 > 2,545$. Nilai signifikansi t kurang dari 5 % (0,000), menandakan bahwa disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap terhadap kerja dapat diterima.

3. Pengaruh Pengalaman (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Banda Aceh.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pengalaman adalah sebesar 3,624 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel 3,624 yang berarti bahwa nilai t-hitung lebih kecil dari ttabel yaitu $3,624 > 2,545$. Nilai signifikansi t kurang dari 5 % (0,000), menandakan bahwa organisasi (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kerja dapat diterima.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas
2. Perhubungan. Nilai t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung sebesar 5,024 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas
4. Perhubungan. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikasi) sebesar 5% diperoleh t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung 4,210 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikasi) sebesar 5% diperoleh t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung sebesar 43,624 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Pengujian secara simultan diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 27,735 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,603. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian hasil perhitungan menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima sedangkan hipotesis null (H_o) ditolak. Ini berarti bahwa variable kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengalaman (X_3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adapun saran-saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting, oleh karena itu perlu dilakukan berbagai hal untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan melakukan kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman.
2. Bagi tempat penelitian disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai baik dari segi disiplin waktu, dan disiplin dalam menjalankan tugas.
3. Bagi pegawai negeri diharapkan agar terus meningkatkan kinerja dirimelalui berbagai aktivitas positif yang dapat meningkatkan kompetensi disiplin maupun pengalaman kerja.
4. Peneliti lainnya diharapkan untuk melakukan penelitian lainnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dibahas pada penelitian ini, seperti kompetensi, kemampuan

pegawai atau kemampuan akademik pegawai. Sehingga dapat menambah khazanah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2012. *Prosedur Penelitian*, Jakarta. Rineka Cipta.
- Ardansyah dan Wasilawati, 2014. Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, *Jurnal Manajemendan Kewirausahaan*, 16 (2).
- Arianto, 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya. Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*
- Barnawi, 2012. *Strategi dan kebijakan pembelajaran pendidikan karakter*. Jogjakarta. Ar-Ruzz Medi
- Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Bastian, 2011. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Byras dan Rue, 2013. *Human Resource Management*. United states: McGraw-Hill. Dessler
- Davis, 2010. *Sistem Informasi Manajemen*, PPM, Jakarta
- Dharma, 2014. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Fahmi, 2011, *Analisa Laporan Keuangan*, Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka. Cipta
- Gujarati, 2014. *Perjanjian Utang Piutang*, Jakarta; Kencana Prenadamedia. Group.
- Ghozali, 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Heidjarachman dan Husnan, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*". Penerbit UPP STIMYKPN: Yogyakarta.
- Hutapea dan Thoha, 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: GramediaPustaka Utama
- Liestyodono dan Purwaningdyah, 2011. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*". Penerbit BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Mathis dan Jackson, 2014. *Management Human Resources, Through Strategic Pathnerships*, 8th ed. Thomson – South Westorn, Australia
- Malhotra, 2012. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Nitisemito, 2013. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Prijodarminto, 2013. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta : Erlangga.
- Prihadi, 2014. *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan. Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Rivai & Sagala, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pertama). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Cetakan ke-1*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Sastrohadiwiryo, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, 2013. *Menganalisis Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sirait, 2013. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya. Manusia dalam Organisasi*, Grasindo, Jakarta
- Sutrisno, 2011. *Auditing Pendekatan Terpadu*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simanjuntak, 2015. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi
- Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE.
- Sintaasih & Wiratama, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, DIKLAT, dan Dipsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung”. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No.2
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zwell, 2008. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley and Sons, Inc