

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai ialah aspek kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk Bappeda. Organisasi mana pun berharap memiliki pegawai dengan kinerja yang baik. Semakin banyak pegawai yang menunjukkan disiplin dan kompetensi, semakin tinggi pula kinerja dan produktivitas yang dicapai perusahaan (Belti and Osnardi, 2020). Pencapaian tujuan strategis organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Dengan demikian, kinerja pegawai sebagai aspek penting dalam kejayaan organisasi. Menurut Siagian (Riyani, 2021), terdapat beberapa aspek yang memengaruhi performa pegawai, seperti kompetensi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja.

Performa pegawai yang baik memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi sehingga perlu ada pemberdayaan pola peningkatan kompetensi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 pasal 2 tentang penilaian kinerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Pasal ini menjelaskan bahwa penilaian kinerja ASN dilakukan berdasarkan sasaran kinerja pegawai yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dilakukan dengan memperhatikan capaian hasil kerja, tingkat disiplin, serta faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian kinerja pegawai di Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB)

Nomor 6 Tahun 2022. Peraturan ini mengatur siklus pengelolaan performa yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan performa pegawai. Dalam pelaksanaannya, beberapa aspek penting yang ditekankan adalah pendokumentasian kinerja sebagai bukti pelaksanaan kegiatan, pemberian umpan balik secara berkelanjutan untuk perbaikan dan pengembangan, serta upaya pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai. Evaluasi kinerja pegawai mencakup penilaian terhadap hasil kerja (output/outcome) dan perilaku kerja (core values ASN), serta tindak lanjut dari evaluasi tersebut yang dapat berupa pemberian penghargaan atas kinerja yang baik atau pemberian sanksi atas kinerja yang kurang memadai.

Kompetensi pegawai merupakan aset yang sangat bernilai bagi setiap organisasi. Kompetensi menjadi landasan penting untuk mengenali potensi yang dimiliki pegawai dan merancang program pengembangan karir yang tepat sasaran. Kompetensi pegawai tercermin dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, dengan mengoptimalkan pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki, hal ini sesuai dengan pernyataan dari Edison, Anwar dan Komariyah (2016). Kompetensi dapat dikembangkan melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan pembelajaran mandiri. Kompetensi digunakan sebagai kriteria dalam penilaian kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan fondasi penting dalam operasional manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan kedisiplinan pegawai secara langsung memengaruhi pencapaian kinerja. Organisasi yang tidak memiliki tingkat disiplin yang baik akan kesulitan mewujudkan tujuan-tujuannya secara optimal. Menurut

Hasibuan (2008), disiplin memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin biasanya memiliki hubungan langsung dengan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan; jika kedisiplinan pegawai baik, maka produktivitas yang dihasilkan juga akan tinggi.

Kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kompetensi, tetapi juga pada disiplin kerja. Disiplin kerja penting bagi perusahaan karena menjaga ketertiban dan kelancaran pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian hasil yang optimal. Perusahaan maupun pegawai dapat merasakan manfaat dari adanya disiplin kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting untuk mendukung kelancaran aktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan secara maksimal (Rahayu, 2020). Kompetensi dan disiplin kerja ialah dua aspek kunci yang sangat memengaruhi kinerja atau performa pegawai Bappeda.

Bappeda, atau Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, memainkan peran krusial dalam merancang perencanaan pembangunan daerah yang berkelanjutan dan efektif. Sebagai lembaga teknis daerah, Bappeda berfokus pada riset dan perencanaan pembangunan. Dipimpin oleh seorang kepala badan yang bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui Sekretaris Daerah, Bappeda bertugas utama membantu kepala daerah dalam menjalankan pemerintahan di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan.

Keberhasilan pembangunan daerah sangat bergantung pada kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Untuk menjalankan fungsinya secara optimal, Bappeda memerlukan dukungan para pegawai yang berkinerja tinggi serta mempunyai kompetensi yang mumpuni. SDM yang berkualitas ini

diharapkan mampu memaksimalkan penyelesaian tugas-tugas Bappeda sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga mendukung pemerintah daerah dalam melaksanakan pembangunan kota Yogyakarta, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan, diperlukan adanya pegawai yang berkompeten. Namun pada kenyataannya, permasalahan paling krusial yang ada dalam Bappeda ada pada pegawainya, dimana sumberdaya manusia yang ada dalam Bappeda belum sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 1. 1 Analisis Jabatan dan Beban Kerja Bappeda Kota Yogyakarta Analisis Jabatan dan Beban Kerja Bappeda Kota Yogyakarta

No	Bidang	Jumlah Anjab	Jumlah Terisi	Kekurangan	Presentase
1.	Sekretariat	18	10	8	56%
2.	Riset Inovasi Daerah dan Pengendalian	14	9	7	64%
3.	Perencanaan Pengembangan Daerah	12	8	4	67%
4.	Pemerintahan dan Pembangunan Manusia	17	8	9	47%
5.	Ekonomi	14	10	4	71%
6.	Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah	15	11	4	73%

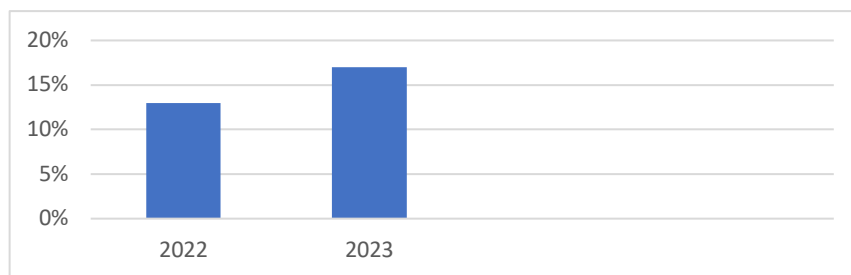
(Sumber : ANJAB BAPPEDA Kota Yogyakarta)

Berdasarkan fakta empiris, beban tugas yang diemban oleh Bappeda tidak seimbang dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Analisis Jabatan mengindikasikan kebutuhan formasi sebanyak 90 pegawai, namun saat ini hanya terisi 56 pegawai (62%), sehingga terdapat kekurangan sebanyak 34 pegawai (38%). Dari segi pendidikan, komposisi pegawai Bappeda terdiri dari berbagai

jenjang, yaitu SLTA (2 pegawai), D3 (3 pegawai), D-IV (3 pegawai), S1 (31 pegawai), S2 (16 pegawai), dan S3 (1 pegawai). Dengan demikian, persentase keterisian pegawai saat ini adalah sebesar 62%.

Meskipun jika dilihat dari indikator kompetensi, Riwayat Pendidikan seluruh pegawai Bappeda sudah sesuai dengan formasi yang dibutuhkan, namun pada kenyataannya masih terdapat permasalahan. Bukan hanya jumlah pegawai yang belum sesuai dengan formasi, terdapat permasalahan lain dari kompetensi pegawai, mengingat terdapat beberapa indikator dari kompetensi pegawai, salah satunya adalah pelatihan atau diklat. Fakta yang di dapat dari SIM Kepegawaian adalah masih rendahnya minat pegawai untuk mengikuti diklat atau pelatihan, hal ini selaras dengan data pada tahun 2023 bahwasannya dari seluruh pegawai Bappeda yang mengikuti diklat baru bisa memenuhi 17% dari target 100%. Hasil 17% diambil dari rata- rata jumlah seluruh pegawai yang mengikuti diklat atau pelatihan.

Diklat Pegawai Bappeda Kota Yogyakarta



Gambar 1. 1 Diklat Pegawai

(Sumber : SIM Kepegawaian JSS)

Data diatas diambil dari SIM Kepegawaian beberapa pegawai Bappeda, disampaikan juga oleh salah satu pegawai bahwasannya benar, tingkat minat pegawai dalam mengikuti diklat atau pelatihan itu masih sangat kecil. Hal ini

dibuktikan dengan data yang ada. Dari data di atas dapat dilihat jika pada tahun 2023 masih banyak pegawai yang tidak mengikuti diklat atau pelatihan. Salah satu hal yang mendasari kurangnya inisiatif pegawai dalam mengikuti pelatihan dikarenakan tidak ada sanksi yang diberikan jika pegawai tidak mengikuti diklat.

Berdasarkan pada disiplin kerja, berikut terdapat data yang mendukung masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah disepakati.

Exported data															
HK	TL1	TL2	TL3	TL4	TL5	PSW1	PSW2	PSW3	PSW4	PSW5	TK	S6+	C6+	CB	Total
18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.00 %
18	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	24,00	20,00	0,00	0,00	0,00	48.00 %
18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0.00 %
16	4,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,00	40,00	0,00	0,00	0,00	62.00 %
16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0.00 %
16	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.00 %
16	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.00 %
18	3,00	0,00	25,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	28.00 %
18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0.00 %
18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0.00 %

Gambar 1. 2 Potongan Presensi Pegawai BAPPEDA

(Sumber: SIM Kepegawaian)

Permasalahan lain juga ada dalam aspek disiplin kerja. Masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini menjadi salah satu isu yang cukup menonjol di Bappeda, dimana banyak pegawai Bappeda yang sering meninggalkan kantor saat jam kerja. Dari kebijakan yang berlaku, pegawai yang datang terlambat akan dikenakan sanksi pemotongan gaji. Jika dilihat dari data yang ada banyak pegawai yang sring datang terlambat dan mendapatkan sanksi potong gaji hingga 62%, banyak juga pegawai yang

mendapatkan sanksi potong gaji 1% hingga 10 %, meskipun terlihat kecil, hal ini tidak dapat dibiarkan secara terus menerus, karena akan mempengaruhi sistem monitoring dan evaluasi yang seharusnya dilaksanakan oleh Bappeda.

Terdapat banyak pegawai yang datang terlambat, yang ditandai dengan TL1 yang berarti pegawai terlambat 1 sampai 30 menit, lalu TL2 yang berarti pegawai terlambat 31 sampai 60 menit, TL 3 untuk pegawai yang terlambat 60 sampai 90 menit, dan yang tertinggi adalah TL 5 yang berarti pegawai terlambat lebih dari 120 menit. Namun bukan hanya datang terlambat, nyatanya masih banyak pegawai BAPPEDA yang pulang sebelum waktunya, yang ditandai dengan kode PSW, pulang sebelum waktu juga terdapat 5 tingkatan sma seperti terlambat (TL).

Terdapat 2 sistem penilaian kinerja pegawai yang diterapkan di Bappeda Kota Yogyakarta. Sistem penilaian dari Penilaian kinerja pegawai 360° yang dimana penilaian tersebut di dapat dari atasan, bawahan, dan teman sejawat. Sistem penilaian ini terjadi 2 kali dalam satu tahun, dan penilaiannya sudah dijadwalkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Terdapat kriteria penilaian yang ada di dalamnya, kriteria tersebut meliputi, berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, capaian kinerja, adaptif, kolaboratif dan kepemimpinan, dimana pada setiap kriteria terdapat 5 indikator penilaian di dalamnya.

Jabatan	Sub Kriteria	Nilai Atasan	Nilai Sejawat	Nilai Bawahan	Total	Predikat	Status
SEKRETARIS BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	Berorientasi Pelayanan	98.00	110.00	115.00	100.80	Baik	Normal
	Akuntabel	98.00	111.67	115.00			
	Kompeten	98.00	110.00	115.00			
	Harmonis	98.00	110.00	115.00			
	Loyal	98.00	110.00	115.00			
	Capaian Kinerja	98.00					
	Adaptif	98.00	110.00	115.00			
	Kolaboratif	98.00	110.00	115.00			
	Kepemimpinan	98.00	111.00	115.00			
KEPALA BIDANG PENELITIAN PENGEMBANGAN INOVASI DAN PENGENDALIAN BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	Berorientasi Pelayanan	98.00	115.00	96.33	100.30	Baik	Normal
	Akuntabel	98.00	115.67	96.33			
	Kompeten	98.00	115.67	96.00			
	Harmonis	98.00	117.00	95.67			
	Loyal	98.00	116.50	97.00			
	Capaian Kinerja	98.00					
	Adaptif	98.00	116.00	95.33			
	Kolaboratif	98.00	116.50	97.00			
	Kepemimpinan	98.00	116.20	96.40			
PENGADMINISTRASI SARPRAS	Berorientasi Pelayanan	100.00	93.17		98.53	Baik	Normal
	Akuntabel	100.00	92.50				
	Kompeten	100.00	92.67				
	Harmonis	100.00	93.00				
	Loyal	100.00	92.50				
	Capaian Kinerja	100.00					
	Adaptif	100.00	92.67				

Gambar 1. 3 Penilaian Kinerja Pegawai 360°

(Sumber: SIM Kepegawaian)

Gambar diatas merupakan contoh penilaian kinerja 360° yang diberlakukan oleh Bappeda Kota Yogyakarta. Untuk sistem penilaian lainnya diambil dari Indeks Profesionalitas ASN dengan beberapa kriteria di dalamnya, seperti Hasil Penilaian Kinerja, Riwayat Hukum Disiplin, Kompetensi, Kualifikasi. Untuk Indikator yang digunakan diambil dari buku saku IP-ASN.

Dimensi	Indikator	Bobot Dimensi	Bobot per Indikator
Kualifikasi	Riwayat jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS	25%	
	S-3		25
	S-2		20
	S-1/D-IV		15
	D-III		10
	SLTA/ D-II/ D-I/ Sederajat		5
	Dibawah SLTA		1

Gambar 1. 4 Indikator Kualifikasi Indeks Profesi-nolalitas ASN

Sumber : Buku Saku IP-ASN

Sesuai Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 mengatur tentang Penilaian Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) dalam rangka pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), transformasi sumber daya manusia aparatur memerlukan percepatan peningkatan kapasitas ASN berbasis kompetensi. Salah satu cara yang direkomendasikan untuk pengembangan ASN adalah melalui pendidikan, yaitu dengan memberikan kesempatan mengikuti diklat. Langkah ini bertujuan guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

Dimensi	Indikator	Bobot Dimensi	Bobot per Indikator
Kinerja	Riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP)	30%	
	91 – 100		30
	76 –90		25
	61 – 75		15
	51 – 60		5
	50 ke bawah		1

Gambar 1. 5 Indikator Kinerja Indeks Profesi-nolalitas ASN

Sumber : Buku Saku IP-ASN

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang mekanisme dan tata cara penilaian kinerja ASN yang digunakan sebagai dasar dalam pembinaan karier, pemberian penghargaan, serta perbaikan kinerja dalam rangka menciptakan birokrasi yang lebih efektif dan efisien, penilaian kinerja ASN didasarkan pada dua unsur utama yaitu SKP (60%) dan PKP (40%). Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan realisasi kerja dengan target yang ditetapkan, mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Adapun PKP dilakukan dengan cara menilai perilaku kerja yang mencakup orientasi pada pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Kombinasi kedua penilaian ini memberikan gambaran komprehensif tentang kinerja ASN.

Dimensi	Indikator	Bobot Dimensi	Bobot per Indikator
Disiplin	Data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima	5%	
	Tidak Pernah		5
	Ringan		3
	Sedang		2
	Berat		1

Gambar 1. 6 Indikator Disiplin Indeks Profesionalitas ASN

(Sumber : Buku Saku IP-ASN)

Menurut peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 6 Tahun 2022, terdapat 3 tingkatan hukuman yang diberikan kepada pegawai, terdapat ketentuan-ketentuan yang diberlakukan didalamnya. Untuk jenis hukuman ringan yang diberikan adalah teguran lisan, tertulis. Kemudian untuk hukuman sedang yang diberikan yaitu berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama, 6 bulan, 9 bulan, dan

12 bulan tergantung seberapa banyak pelanggaran yang dilaksanakan. Konsekuensi dari pelanggaran disiplin berat bagi PNS antara lain adalah penurunan jabatan setingkat, penugasan sebagai pelaksana selama 12 bulan, atau pemberhentian dengan hormat, namun bukan atas keinginan sendiri.

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, implementasi pengembangan keterampilan bagi PNS dapat dilakukan melalui dua metode pelatihan, yaitu metode klasikal dan metode non-klasikal. Pelatihan klasikal menekankan pada aspek teoretis dan proses pembelajarannya dilakukan secara tatap muka di dalam kelas. Di sisi lain, pelatihan non-klasikal lebih berorientasi pada praktik kerja dan dilaksanakan di luar ruang kelas. Setiap pegawai Bappeda diharapkan berpartisipasi dalam pelatihan atau pendidikan dan pelatihan (diklat) yang relevan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Permasalahan penilaian kinerja di Bappeda Kota Yogyakarta menurut pegawai Bappeda yang penulis wawancara, sistem penilaiannya belum sesuai dengan Buku Saku IP-ASN. Hal ini di buktikan oleh data yang penulis dapat, dimana banyak pegawai yang mengisi buku saku secara asal, dan tidak melihat indikator dari Buku Saku.

Tabel 1. 2 Indeks Profesionalitas ASN

No	Indikator	Rata -Rata
1.	Hasil Penilaian Kinerja	25
2.	Riwayat Hukum Disiplin	5
3.	Kompetensi	35
4.	Kualifikasi	25

(Sumber: Indeks Profesionalitas ASN)

Menurut Data LKIP Bappeda Kota Yogyakarta, jumlah pegawai dengan Pendidikan S3 hanya berjumlah 1 orang, namun pada sistem penilaian di atas, banyak pegawai yang mengisi kualifikasi dengan poin 25 padahal poin itu hanya diberikan kepada pegawai dengan jenjang Pendidikan S3. Bukan hanya itu menurut buku saku terdapat dua indikator untuk sistem penilaian kinerja yang mencakup SKP dan PKP, namun pada kenyataannya tidak ada data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) di Bappeda Kota Yogyakarta. Hal ini yang kemudian menarik untuk dikaji, apakah permasalahan-permasalahan tersebut yang membuat Realisasi Kinerja Bappeda mengalami penurunan setiap tahunnya. Mengingat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur negara Reformasi Birokrasi No. 6 Tahun 2022 Pasal 25 yang menyatakan bahwasannya Evaluasi Kinerja Tahunan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) huruf b dilaksanakan melalui penetapan capaian kinerja tahunan organisasi.

Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023								
No	Indikator Sasaran	Realisasi 2019	Realisasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	2023		
						Target	Realisasi	% Realisasi
1	2	4	5	6	7	8	9	10
1	Indeks Perencanaan Pembangunan	98,84%	98,73%	98,60 %	95,33%	92,5%	98,18%	106,14%
2	Hasil Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi oleh Inspektorat	-	-	-	-	A	AA	109,53%

Gambar 1. 7 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

(Sumber : LKIP BAPPEDA tahun 2023)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi Bappeda Kota Yogyakarta secara umum selalu melebihi target yang ditetapkan setiap tahunnya. Meskipun

demikian, jika dibandingkan dengan tahun 2022, terjadi peningkatan realisasi kinerja sebesar 2,85% pada tahun 2023. Namun, jika dibandingkan dengan tahun 2021 dan 2020, terjadi penurunan realisasi kinerja untuk indeks perencanaan pembangunan masing-masing sebesar 0,42% dan 0,55%. Lalu pada tahun 2019, realisasi kinerja Bappeda juga mengalami penurunan sebesar 0,66. Dapat dilihat jika realisasi capaian kinerja di Bappeda Kota Yogyakarta memang sudah melampaui target, namun lebih cenderung mengalami penurunan di setiap tahunnya. Meskipun capaian kinerja setiap tahunnya tercapai, namun terdapat penurunan realisasi kinerja yang akan berpotensi menjadi suatu masalah beberapa waktu kedepan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Teori Expectancy (Harapan) yang dipaparkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 dan berfokus pada hubungan antara upaya yang dilaksanakan pegawai, prestasi yang dicapai, dan imbalan yang diterima. Tiga komponen utama dalam teori ini, Expectancy (Harapan): Kepercayaan bahwa usaha keras dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Instrumentality (Instrumen): Kepercayaan bahwa performa kerja yang baik akan diakui dan diberi penghargaan. Valence (Nilai): Seberapa berharganya penghargaan tersebut bagi individu (misalnya, gaji, promosi, atau pengakuan).

Temuan Ardansyah dan Wasilawati (2014) sejalan dengan penelitian-penelitian lain yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun penelitian Pangarso dan Susanti (2016), Rande (2016), Wibawa & Mayasari (2020), dan Natanaya

(2019) juga mengungkapkan bahwa kompetensi memberikan dampak positif pada performa kerja karyawan. Dengan kompetensi yang didukung oleh tingkat kedisiplin kerja yang tinggi, kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, kompetensi menjadi aspek penting dalam dunia kerja untuk membantu perusahaan menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai.

Berdasarkan hasil dari beberapa kajian literatur, menjadi hal yang menarik untuk mengkaji secara mendalam terkait hubungan antara kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Yogyakarta dikarenakan belum terdapat penelitian terdahulu yang membahas kinerja pegawai Bappeda Kota Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi variabel yang paling signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Dari penjabaran latar belakang, disusun beberapa identifikasi masalah antara lain:

1. Jumlah pegawai masih belum sesuai dengan formasi yang dibutuhkan, dimana formasi yang dibutuhkan sebanyak 90 pegawai namun baru terisi 56 pegawai.
2. Banyak pegawai datang terlambat ke kantor dan pulang tidak sesuai dengan jam yang telah disepakati.
3. Sistem penilaian kinerja belum sesuai dengan kebijakan yang diberlakukan.
4. Masih rendahnya inisiatif pegawai untuk mengikuti diklat atau pelatihan.
5. Realisasi Kinerja Organisasi yang cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kota Yogyakarta?
2. Apakah terdapat hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kota Yogyakarta?
3. Apakah Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Berhubungan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kota Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah yang sudah dipaparkan, tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat hubungan kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai di Bappeda Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Bappeda Kota Yogyakarta
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi pegawai dan disiplin kerja berhubungan terhadap kinerja pegawai?

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada bidang administrasi publik, memperdalam pemahaman tentang peningkatan performa kerja pegawai melalui kompetensi dan disiplin kerja, serta menjadi referensi untuk penelitian serupa di masa yang akan datang. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan masukan bagi penyempurnaan metodologi dan cakupan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini berguna untuk melatih peneliti dalam memahami dan menganalisa suatu masalah. Penulis juga dapat mempraktekkan teori-teori yang penulis peroleh selama masa studi, sehingga hal ini dapat menambah pengetahuan, pemahaman dan pengalaman, dengan penelitian ini membuat penulis lebih memahami mengenai kompetensi pegawai, disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan dan peningkatan kualitas SDM yang kompetitif, serta membantu organisasi memperkuat komitmen dan membangun hubungan efektif antar pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian-penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Urgensi penulisan penelitian terdahulu ini untuk mencegah adanya duplikasi atau plagiarisme melalui pemetaan penelitian. Pemetaan tersebut bertujuan untuk menentukan posisi penelitian yang sedang dilakukan, apakah lebih unggul, lebih sederhana, atau sebanding dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Tabel 1. 3 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penulis, Tahun terbit	Hasil Penelitian	Teori	Metode
1.	Pengaruh Kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar, Haerudin Hafid, 2018.	Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi dan kepemimpinan serta disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja pegawai. Selain itu, masing-masing variabel	Siagian (2013, dalam Susilo & Manalu, 2017:613) mendefinisikan disiplin kerja sebagai proses pelatihan yang bertujuan membentuk dan meningkatkan pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan agar mereka bekerja sama secara	Kuantitatif

		tersebut juga secara individu memberikan dampak positif dan signifikan terhadap performa kerja pegawai.	sukarela dan meningkatkan kinerja.	
2.	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun, Bagudek Tumanggor, Rosita Manawari Girseng, 2021	Hasil analisis korelasi antar variabel menunjukkan adanya keterkaitan di antara ketiganya, dengan pengaruh yang signifikan dari kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).	Menurut Mangkunegara (2017), pencapaian kinerja umumnya dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, pengalaman, serta keseriusan dalam bekerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.	Kuantitatif
3.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara	Menurut teori motivasi Herzberg, terdapat dua jenis aspek yang memengaruhi motivasi, yaitu aspek ekstrinsik dan	Kuantitatif

	pegawai Pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan, Yani Lapian Siregar, 2020	keseluruhan (multiple), terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi, motivasi, disiplin, serta komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.	intrinsik. Aspek ekstrinsik mencakup hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, kondisi kerja, serta kehidupan pribadi.	
4.	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja dan Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta, Noviyanti, Sakti Brata Ismaya, 2022	1. kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan	Pomalingo (2015) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan penting bagi keberhasilan. Perusahaan dapat berkembang dan bertahan dalam persaingan yang ketat jika didukung oleh karyawan yang ahli di bidangnya.	Kuantitatif

		signifikan terhadap kinerja pegawai.		
5.	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, Shopia Nursali Sitompul, Syarif Ali, Zackaria Rialmi, 2021	Kompetensi dan kinerja telah terbukti memiliki hubungan positif yang signifikan, di mana kompetensi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. Selain itu, disiplin kerja juga secara signifikan memengaruhi kinerja secara positif. Secara keseluruhan, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan	Menurut Landy dan Lapin dalam (Noel, Lapian, & Pandowo, 2017), kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan memenuhi kebutuhan utama dipengaruhi oleh pengetahuan serta keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	Kuantitatif

		terhadap kinerja pegawai.		
6.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Satria Dewata Denpasar, Kadek Alan Pranata, Nengah Landra, NI made Dwi Puspitawati, 2022	Hasil penelitian mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.	Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) menyatakan bahwa dua aspek kognitif, yaitu nilai (values) dan niat (intentions) atau tujuan, sangat mempengaruhi perilaku seseorang.	Kuantitatif
7.	Pengaruh Displin, Lingkungan kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah Inspektorat Kabupaten Bojonegoro, Nuril Anshori, Woro Utari,	Peningkatan disiplin kerja, perbaikan lingkungan kerja, dan penguatan motivasi kerja akan secara signifikan meningkatkan kinerja APIP di Inspektorat Kabupaten Bojonegoro.	Menurut Siagian (2016:227), kinerja didefinisikan sebagai kemampuan keseluruhan seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan kerja secara optimal, dengan hasil yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan	Kuantitatif

	Nugroho Mardi Wibowo, 2021		pengorbanan yang dilakukan	
8.	The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance, Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sitinjak, Fenny Krisna Marpaung, 2021	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota tim.	Menurut Mangkunegara & Octorend (2015), disiplin mendorong karyawan untuk mematuhi dan mengikuti aturan serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada individu tersebut.	kuantitaif
9.	The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City Yani Maryani, Mohammad Entang, Martinus Tukiran, 2021	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	kuantitatif
10.	The Effect Of Competence,	Hasil penelitian menunjukkan	Menurut Nabawi (2020), acuan kinerja	Kuantitatif

	Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance, Nyoman Tri Sutaguna, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto, Pawit Wartono, 2023	bahwa kompetensi dan pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan.	operasional meliputi kecepatan, ketepatan, kerjasama, kualitas, dan keterpaduan output yang diperoleh.	
--	---	---	--	--

Dalam konteks Bappeda Kota Yogyakarta, belum ada studi mendalam yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara kompetensi pegawai dan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk mengisi kesenjangan literatur dan memberikan kontribusi pengetahuan yang relevan, serta memberikan pandangan yang komprehensif terhadap aspek-aspek tersebut dalam konteks lembaga perencanaan pembangunan. Kebaharuan dari penelitian ini terletak pada pengambilan lokus yang belum pernah dikaji oleh peneliti terdahulu. Berdasarkan kajian komprehensif terhadap sejumlah literatur, terdapat sejumlah perbedaan baik pada fokus, lokus, waktu maupun variabel yang digunakan oleh setiap peneliti

1.5.2 Administrasi Publik

Harbani Pasolong (2010) mengungkapkan bahwa administrasi publik merupakan bentuk kerja sama antara individu atau lembaga yang bertujuan menjalankan tugas pemerintahan dan memenuhi kebutuhan masyarakat secara efisien dan efektif. Sementara itu, Nicholas, sebagaimana dikutip oleh Pasolong (2010), menyoroti bahwa administrasi publik bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara pemerintah dan masyarakat serta merumuskan kebijakan publik yang sesuai dengan kebutuhan sosial.

Menurut Chandler dan Plano, sebagaimana dijelaskan oleh Keban (2008), administrasi publik merupakan sebuah proses yang melibatkan pengorganisasian serta koordinasi sumber daya dan tenaga publik untuk merumuskan, menerapkan, serta mengatur keputusan yang terkandung dalam kebijakan publik. Keban (2008) sendiri berpendapat bahwa administrasi publik mencerminkan peran pemerintah sebagai agen utama yang aktif dan berinisiatif dalam mengambil tindakan yang dianggap penting atau bermanfaat bagi masyarakat. Pendekatan ini didasarkan pada asumsi bahwa masyarakat cenderung pasif, kurang berdaya, dan perlu menerima serta mematuhi kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah.

1.5.3 Paradigma Administrasi Publik

Paradigma-paradigma dalam administrasi publik menggambarkan evolusi pemikiran para ahli tentang peran dan tantangan bidang ini. Empat perkembangan utama yang diakui secara luas adalah Old Public Administration

(OPA), New Public Administration (NPA), New Public Management (NPM), dan New Public Services (NPS).

1. Old Public Administration (OPA)

Seiring dengan berbagai kritik yang disampaikan, seperti yang dipaparkan oleh Stoker (2004), paradigma model klasik Administrasi Publik kian melemah pada akhir tahun 1970-an, sehingga memberikan ruang bagi munculnya konsep Manajemen Publik. Kritik terhadap model klasik Administrasi Publik sering kali berkaitan dengan karakteristik yang dianggap sebagai masalah, seperti birokrasi yang berbelit-belit, proses yang lambat, kurangnya kepekaan pada kebutuhan masyarakat, serta pemanfaatan sumber daya publik yang kurang efisien karena hanya berfokus pada proses juga prosedur daripada hasil. Hal ini memicu sentimen negatif dari kalangan masyarakat yang beranggapan bahwa Administrasi Publik sebagai beban besar bagi pembayar pajak (Economic and Social Council UN, 2004).

2. New Public Administration (NPA)

Perhatian utama administrasi negara baru adalah keadilan bagi seluruh warga negara. Diskriminasi sistematis oleh pemerintah, seperti keberpihakan pada kelompok tertentu dan penindasan minoritas yang kurang beruntung, menghasilkan masalah sosial yang serius, seperti pengangguran, kemiskinan, dan keputusasaan. Kondisi ini tidak hanya secara moral salah, tetapi juga berpotensi mengancam stabilitas sistem politik dalam jangka panjang.

3. New Public Management (NPM)

New Public Management (NPM) tidak senantiasa dimaknai secara seragam oleh semua pihak. Bagi beberapa orang, NPM dilihat sebagai sistem manajemen yang bersifat desentralisasi, dengan penerapan alat-alat manajemen baru seperti pengendalian, benchmarking, dan lean management. Di sisi lain, ada pula yang memahami NPM sebagai upaya memaksimalkan privatisasi terhadap berbagai aktivitas pemerintah. Sebagian besar penulis memisahkan antara pendekatan manajemen sebagai alat pengendalian baru dalam pemerintahan dan pendekatan berbasis persaingan, yang lebih menekankan pada deregulasi maksimal dan penciptaan persaingan dalam penyediaan layanan publik oleh pemerintah.

Meskipun ada berbagai pemahaman mengenai NPM, sebenarnya tujuan utama dari New Public Management ialah guna mengubah administrasi publik agar dapat beroperasi dengan cara yang lebih mirip perusahaan, meskipun tidak dapat sepenuhnya menjadi perusahaan. Administrasi publik sebagai penyedia layanan bagi warga negara seyogianya memahami tugas dan perannya untuk menyediakan pelayanan yang efektif dan efisien. Namun, di sisi lain, administrasi publik tidak semestinya fokus pada pencapaian laba atau keuntungan, meskipun hal ini merupakan keharusan bagi perusahaan yang ingin bertahan di pasar yang kompetitif. Inilah tujuan dari NPM yang kemudian menimbulkan banyak kritik, sebagaimana yang akan dijelaskan lebih lanjut. Seluruh komponen

yang menjadi fokus dalam kajian NPM mencerminkan aspek kebaruan dari pendekatan ini.

4. New Public Services (NPS)

Setelah penerapan New Public Management (NPM) di sektor publik, banyak hal yang ternyata tidak sejalan dengan prinsip-prinsip pelayanan publik. Sebagai respons terhadap hal ini, berbagai kritik terhadap NPM muncul. Paradigma New Public Service membangun pandangannya dengan mengakui bahwa warga negara adalah hal terpenting dalam pemerintahan demokratis. Warga negara tidak hanya dilihat dari kepentingan pribadinya saja, melainkan juga dilihat dari nilai, kepercayaan, serta kepedulian terhadap sesama. Warga negara dipandang sebagai pemilik pemerintahan yang memiliki kemampuan untuk bertindak bersama demi tercapainya tujuan yang lebih baik. Dalam perspektif ini, kepentingan publik dipandang sebagai hasil dari diskusi dan juga keterlibatan publik dalam menemukan dan menentukan nilai serta kepentingan bersama. Sehingga tidak lagi dilihat sebagai kumpulan kepentingan pribadi yang tumpang tindih.

Perspektif New Public Service menitikberatkan pada tugas administrator publik untuk melibatkan masyarakat dalam proses pemerintahan serta berperan untuk melayani masyarakat. Peran administrator publik sebagai pelayan masyarakat memiliki beberapa lapisan tanggung jawab, etika, dan akuntabilitas yang kompleks dalam sistem demokrasi. Tanggung jawab seorang administrator pada masyarakat tidak hanya selesai di tahap perencanaan program saja, tetapi hingga proses

pelaksanaan program tersebut guna tercapainya tujuan masyarakat. Hal ini dilakukan bukan hanya untuk menciptakan pemerintahan yang lebih baik, tetapi juga untuk memastikan kesesuaian dengan nilai-nilai demokrasi.

1.5.4 Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efisien dan efektif. Tujuannya adalah memanfaatkan tenaga kerja secara optimal guna tercapainya tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Di sisi lain, Kasmir (2016) menjelaskan bahwa MSDM adalah proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup beberapa tahapan, seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, keselamatan dan kesehatan kerja, menjaga hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari proses tersebut yakni untuk mendukung keberhasilan perusahaan sekaligus meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan. Sementara itu, Edy Sutrisno (2016) menggambarkan MSDM sebagai rangkaian aktivitas seperti; perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan individu.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas dalam organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Para manajer memiliki peran penting dalam mengarahkan individu yang berada di dalam organisasi untuk

mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu aspek yang harus dipikirkan oleh manajer adalah bagaimana menciptakan manajemen sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut.

1.5.5 Manajemen Pelayanan Publik

perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), dan pengendalian (controlling), di satu sisi, serta sumber daya manusia (SDM), keuangan, fisik, informasi, dan politik di sisi lainnya. Manajemen pelayanan publik dapat dipahami sebagai proses perencanaan, pengimplementasian, serta pengarahan dan koordinasi dalam menyelesaikan program pelayanan publik untuk mencapai tujuan pelayanan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen pelayanan publik yang efektif tentunya akan menghasilkan pelayanan berkualitas, sementara pelayanan yang buruk akan memengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Dari penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa pelayanan merupakan sebuah proses. Oleh karena itu, fokus utama dari manajemen pelayanan publik adalah pelayanan itu sendiri, yang berarti manajemen pelayanan publik mengatur dan mengendalikan proses layanan agar kegiatan pelayanan dapat berjalan dengan tertib, lancar, tepat sasaran, serta memuaskan bagi pihak yang dilayani. Selain itu, Rinaldi (2012) juga menyatakan bahwa citra terkait performa kerja suatu birokrasi ditentukan dari pelayanan publik yang diberikan. Hal itu terjadi karena kebijakan negara yang berkaitan dengan pelayanan publik tidak dapat dipisahkan dari birokrasi.

1.5.6 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh berdasarkan kualitas dan kuantitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ialah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika (Afandi, 2018).

Robbins dalam Kasmir (2016) juga menerangkan bahwa kinerja adalah kombinasi dari beberapa fungsi seperti perpaduan antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$. Dengan kata lain, kinerja adalah perpaduan dari kemampuan, motivasi, serta kesempatan. Gabungan dari fungsi-fungsi tersebutlah yang akhirnya dapat membentuk kesatuan yang disebut kinerja.

Menurut Robert Bacal dalam Kaswan (2016), kinerja ialah derajat kontribusi pegawai terhadap perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Derajat kontribusi tersebut merupakan hasil perpaduan antara keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki. Sementara itu, Rivai (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran menyeluruh tentang keadaan perusahaan atau organisasi

selama kurun waktu tertentu yang dapat menjadi cerminan dari hasil yang mana dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam Mangkunegara (2012), beberapa indikator yang digunakan perusahaan untuk menentukan kinerja seorang karyawan antara lain:

1. Kualitas Kerja: Sejauh mana hasil kerja yang dicapai memenuhi standar atau harapan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja: Jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
3. Tanggung Jawab: Tingkat kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
4. Inisiatif: Sejauh mana karyawan mampu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas atau mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki proses kerja.

c. Aspek yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, manajemen perlu memahami berbagai aspek yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui aspek-aspek tersebut, manajemen organisasi dapat memutuskan kebijakan yang lebih tepat guna untuk meningkatkan performa kerja pegawai sesuai dengan harapan organisasi. Menurut Wanasaputra & Dewi (2017), beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi:

1. Efektifitas dan efisiensi, tujuan akan dianggap tercapai jika pelaksanaan kegiatannya efektif, di sisi lain jika pelaksanaan kegiatannya tidak mempunyai tujuan yang jelas meskipun hasilnya maksimal, maka pelaksanaan kegiatan tersebut dianggap tidak efisien. Otoritas (wewenang) merujuk pada perintah yang diberikan oleh satu pegawai kepada pegawai lainnya untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kontribusinya.
2. Disiplin, merupakan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin seorang anggota kerja menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh anggota tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati dengan organisasi tempat ia bekerja.
3. Inisiatif, kemampuan untuk menunjukkan kreativitas dalam menghasilkan ide-ide baru yang relevan dengan perencanaan dan pencapaian tujuan organisasi.
4. Lingkungan kerja, seberapa kondusif lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam keberlangsungan operasional dalam organisasi. Pegawai yang memperhatikan dan menjaga lingkungan kerja yang baik akan merasa lebih nyaman, yang pada gilirannya dapat mempermudah mereka dalam menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerja.

1.5.7 Kompetensi Pegawai

a. Pengertian Kompetensi Pegawai

Rivai (2015) mengartikan kompetensi sebagai kemampuan yang dapat diamati pada seseorang, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Sementara itu, menurut Clark dalam Mahmudah (2019), kompetensi mengarah pada pengetahuan atau pemahaman mengenai cara menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efektif.

Spencer dan Spencer dalam Pramularso (2018) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan langsung dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Karakteristik tersebut bersifat kausal, yaitu sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan apakah seseorang efektif atau bekerja dengan optimal, bahkan superior, di tempat kerja atau dalam situasi tertentu.

Wibowo (2012) menjelaskan bahwa kompetensi ialah cerminan dari keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan dengan profesionalisme dalam bidang tertentu, yang dianggap penting sebagai keunggulan dalam bidang tersebut. Sedangkan Sutrisno dalam Maulina (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan,

serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar yang melingkupi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

b. Indikator Kompetensi Pegawai

Kompetensi adalah kapasitas individu yang memungkinkannya memenuhi ekspektasi organisasi atau perusahaan. Pengukuran kompetensi yang akan digunakan didasarkan pada model Romber dalam (Riyanda, 2017), yaitu:

1. Pengalaman kerja
2. Latar belakang Pendidikan
3. Pengetahuan
4. Keterampilan

c. Aspek yang mempengaruhi Kompetensi Pegawai

Menurut Wibowo (2012:102), terdapat sejumlah aspek yang memengaruhi kompetensi individu, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Pandangan individu terhadap diri sendiri dan orang lain, serta nilai-nilai yang dianutnya, berperan penting dalam membentuk perilaku di lingkungan organisasi atau perusahaan.

2. Keterampilan.

Keahlian praktis yang dimiliki individu berkontribusi pada peningkatan kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Pengalaman.

Pengalaman kerja berkontribusi pada kemampuan individu dalam memecahkan masalah dengan cepat, berkomunikasi secara efektif, dan memberikan kontribusi positif kepada tim.

4. Karakteristik kepribadian.

Kepribadian merupakan aspek fundamental yang dimiliki setiap individu dan memengaruhi kemampuan pengaturan diri dalam bertindak.

5. Motivasi.

Motivasi berfungsi sebagai pendorong yang memicu individu untuk melakukan tindakan atau pekerjaan.

6. Isu emosional.

Masalah emosional, seperti kecemasan atau perasaan negatif, dapat menjadi penghalang bagi individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

7. Kemampuan intelektual.

Tingkat intelektualitas dan cara berpikir yang positif berperan dalam pengembangan diri dan peningkatan kinerja.

8. Budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia di dalam organisasi.

1.5.8 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Sinambela (2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten dan berkelanjutan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, serta menghindari pelanggaran. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah variabel penting bagi manajer melakukan komunikasi dengan karyawan guna meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, melalui perubahan perilaku.

Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah langkah-langkah manajemen untuk membangkitkan semangat dalam menjalankan standar organisasi. Hal ini diwujudkan melalui pelatihan yang bertujuan memperbaiki dan menanamkan pengetahuan, sikap, dan perilaku positif pada karyawan, sehingga timbul keinginan untuk berkolaborasi dan meningkatkan kinerja.

Menurut Sutrisno (2011), disiplin adalah sikap rela dan bersedia mematuhi norma dan peraturan yang berlaku di lingkungan sekitar. Hasibuan (2016) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk taat pada peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Berdasarkan definisi-definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kemampuan individu untuk mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang berlaku

di organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Penerapan disiplin kerja dalam organisasi akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

b. Indikator Disiplin Kerja

Moenir (2001) mengemukakan bahwa disiplin kerja dalam organisasi terbagi menjadi dua jenis utama yang saling berkaitan dan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi, yaitu disiplin waktu dan disiplin kerja atau perbuatan. Disiplin waktu, yang berkaitan dengan ketepatan dan efisiensi penggunaan waktu, merupakan aspek yang paling mudah diamati dan diawasi oleh manajemen maupun pihak eksternal. Sementara itu, disiplin kerja atau perbuatan mencakup tindakan dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kedua jenis disiplin ini tidak dapat dipisahkan dan saling memengaruhi satu sama lain. Aspek-aspek yang mencerminkan kedua jenis disiplin ini sekaligus menjadi indikator variabel disiplin kerja, antara lain:

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan apakah para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur. Jika demikian, maka tingkat disiplin kerja baik.

2. Tanggung jawab

Pegawai yang bertanggung jawab adalah mereka yang senantiasa mengerjakan tugas sesuai prosedur yang berlaku dan

bersedia bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya, hal ini menunjukkan tingkat disiplin yang baik.

3. Ketaatan terhadap aturan.

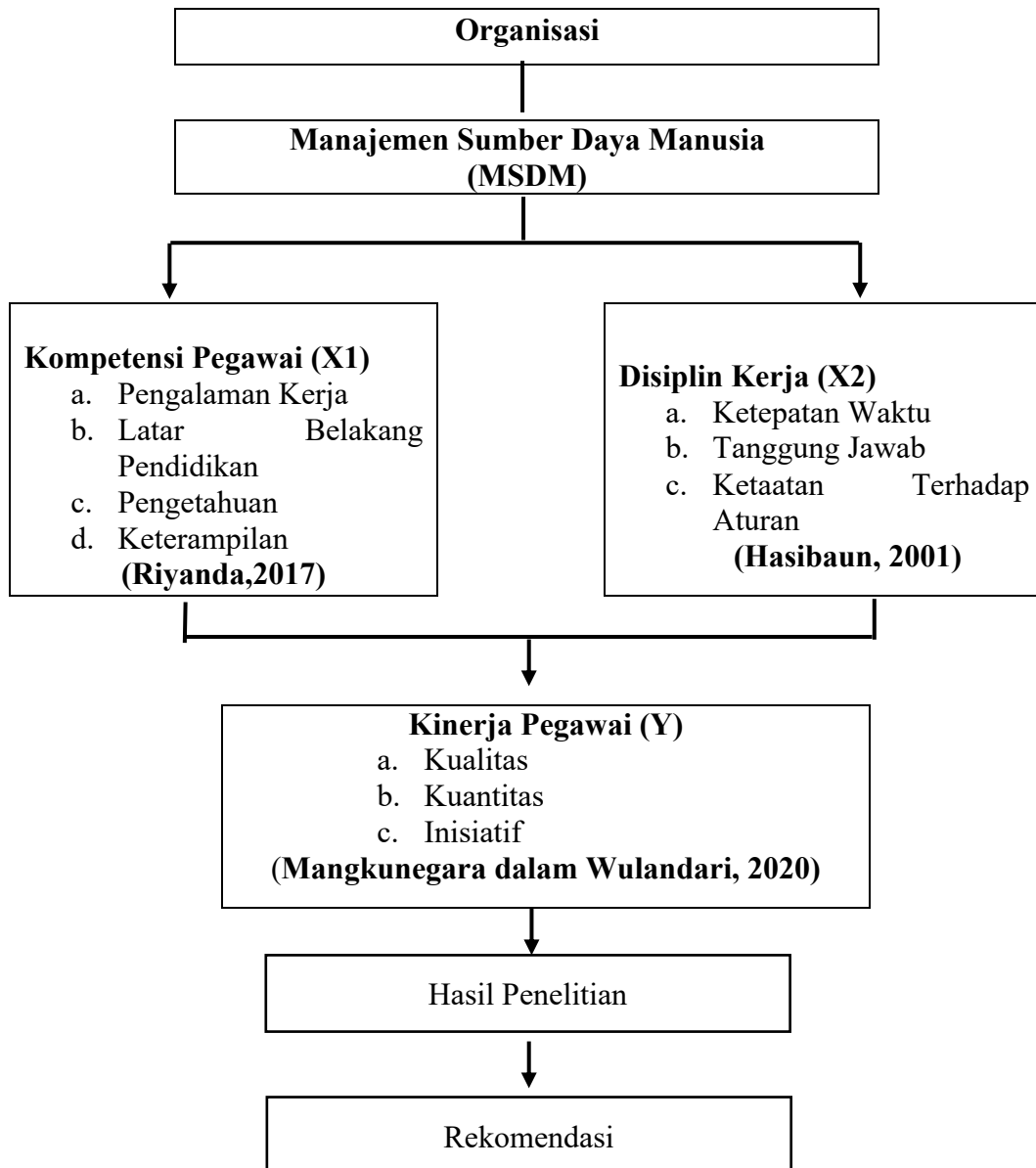
Ketaatan terhadap aturan berkaitan dengan apakah para pegawai mengenakan seragam kantor, menggunakan kartu identitas, dan mengajukan izin jika berhalangan hadir. Sikap-sikap tersebut mencerminkan kedisiplin yang tinggi.

c. Aspek yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dicapai melalui beberapa aspek pendukung. Singodimedjo dalam Sutrisno (2011) membedakan disiplin kerja sebagai aspek pendukung yang penting, diantaranya:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

1.5.9 Kerangka Berpikir



Gambar 1. 8 Kerangka Berpikir

1.6 Hipotesis

Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang diajukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Hal ini menyebabkan rumusan masalah penelitian lazimnya berbentuk kalimat

pernyataan, karena hipotesis akan memberikan jawaban terhadap pernyataan tersebut. Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori yang relevan, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. H_{01} : Terdapat hubungan Kompetensi Pegawai (X1) dengan Kinerja Pegawai Bappeda Kota Yogyakarta.

H_{a1} : Tidak terdapat hubungan Kompetensi pegawai (X1) dengan Kinerja Pegawai Bappeda Kota Yogyakarta.

2. H_{02} : Terdapat hubungan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai Bappeda Kota Yogyakarta.

H_{a2} : Tidak terdapat hubungan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai Bappeda Kota Yogyakarta Bappeda Kota Yogyakarta.

3. H_{03} : Terdapat hubungan Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Bappeda Kota Yogyakarta

H_{a3} : Tidak terdapat hubungan Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Bappeda Kota Yogyakarta.

1.7 Definisi Konsep

Menurut Sekaran (Sugiyono, 2013), definisi konsep adalah model yang menunjukkan interaksi antara teori dengan berbagai aspek yang telah diidentifikasi sebagai masalah penelitian. Penelitian ini menggunakan kerangka berpikir untuk memaparkan hubungan antara Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Pegawai.

1.7.1 Kinerja Pegawai

Kinerja mencerminkan sejauh mana organisasi berhasil melaksanakan program, kegiatan, atau kebijakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misinya, yang telah dirumuskan dalam perencanaan strategis. Pengukuran kinerja memerlukan adanya kriteria atau standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai panduan bagi individu atau kelompok karyawan. Tanpa adanya tujuan dan target yang ditetapkan sebagai dasar pengukuran, maka sulit untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja individu maupun organisasi karena tidak ada standar yang dapat digunakan sebagai pembanding.

1.7.2 Kompetensi Pegawai

Kompetensi pegawai adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu yang memungkinkannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kompetensi berperan penting dalam membangun budaya kinerja tinggi di organisasi. Kompetensi dibutuhkan dalam berbagai proses sumber daya manusia, seperti seleksi, manajemen kinerja, dan perencanaan. Semakin banyak kompetensi yang diperhitungkan dalam proses SDM, semakin baik pula budaya organisasi.

1.7.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang dalam mematuhi aturan, norma, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Ini

mencakup ketaatan terhadap waktu, pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta sikap yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Disiplin kerja memegang peranan penting bagi pertumbuhan dan kemajuan sebuah organisasi. Fungsi utamanya adalah untuk memotivasi para pegawai agar mampu menerapkan disiplin diri dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

1.8 Definisi Operasional

Tabel 1. 4 Definisi Operasional

Variable	Indikator	Sub Indikator
Kinerja Pegawai (Y) Mangkunegara dalam Wulandari (2020), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, yang diukur berdasarkan standar kualitas, kuantitas, dan efisiensi yang telah ditetapkan oleh organisasi..	1. Kualitas	1. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Hasil Kerja sesuai dengan yang diharapkan 3. Memiliki keterampilan untuk menyelesaikan suatu masalah.
	2. Kuantitas	1. Waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Dapat mencapai target yang sudah ditetapkan 3. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu waktu

	3. Inisiatif (Mangkunegara dalam Wulandari, 2020)	1. Keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik setiap waktu 2. Memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan suatu masalah 3. Selalu mencari cara untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan masalah
	1. Pengalaman kerja	1. Masa kerja pegawai 2. Mengetahui bidang pekerjaan 3. Prestasi kerja yang telah dicapai
Kompetensi Pegawai (X1) Roomber dalam Riyanda (2017), kompetensi pegawai merujuk pada	2. Latar belakang Pendidikan	1. Jenjang Pendidikan yang pernah ditempuh 2. Jurusan atau program studi yang dijalani 4. Penghargaan yang pernah didapat

kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya secara efektif dan efisien. Kompetensi ini mencakup aspek kognitif, teknikal, serta sosial yang mendukung kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.	3. Pengetahuan	1. Kemampuan untuk menganalisa suatu masalah 2. Pengalaman kerja yang dijalani 3. Kesadaran untuk mengidentifikasi kebutuhan organisasi
	4. Keterampilan (Roomber dalam Riyanda, 2017)	1. Keterampilan pegawai dalam memilih metode kerja yang efektif dan efisien 2. Mempunyai kreatifitas dalam menyelesaikan tugas yang sulit dikerjakan.
	1. Ketepatan Waktu	1. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan 2. Kemampuan untuk merencanakan, mengatur, dan menggunakan waktu secara efektif. 3. Datang ke kantor tepat waktu
Disiplin Kerja (X2)	2. Tanggung Jawab	1. Kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas

Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.		tepat waktu menunjukkan komitmen dan tanggung jawab pegawai 2. Mampu mengakui kesalahan dan bertanggungjawab memperbaiki 3. Berusaha memberikan hasil terbaik dalam menyelesaikan tugas.
	3.Ketaatan Terhadap Aturan (Hasibuan dalam Widayaningtyas, 2016)	1. Berperilaku sesuai norma yang berlaku 2. Tidak kelaur kantor sebelum jam istirahat kecuali ada yang mendesak 3. Bekerja dengan aturan yang berjalan di kantor

1.9 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei. Metode penelitian survei sendiri dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui kuisisioner yang disebarkan kepada sample penelitian. Data yang diperoleh dari sampel ini kemudian digunakan untuk mewakili populasi yang lebih besar, sesuai dengan

tujuan penelitian, baik untuk mengidentifikasi karakteristik demografi, pendapat, perasaan, maupun kecenderungan perilaku atau tindakan (Apriyani dan Sunarti, 2017). Penelitian survey dipilih guna mendeskripsikan data yang diperoleh berdasarkan pegawai Bappeda kota Yogyakarta sebanyak 56 orang.

1.9.1 Populasi dan Sampel

1.9.1.1 Populasi

Sugiyono (2012) menjelaskan populasi sebagai batas daerah generalisasi yang meliputi objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara itu, Morissan (2012) mendefinisikan populasi sebagai suatu himpunan yang terdiri dari subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Yang berarti bahwa setiap anggota populasi dapat digunakan oleh peneliti untuk mengkaji dan memahami sifat populasi tersebut. Sehingga dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan kumpulan subjek atau fenomena tertentu yang menjadi fokus penelitian. Adapun populasi pada penelitian ini merupakan pegawai Bappeda Kota Yogyakarta, dimana berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai Bappeda Kota Yogyakarta saat ini adalah 56 pegawai yang dapat dijadikan sebagai responden.

1.9.1.2 Sampel

Sugiyono (2015) mendefinisikan sampel sebagai sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling karena seluruh populasi, yaitu 56 pegawai

Bappeda Kota Yogyakarta, diteliti secara keseluruhan atau disebut juga dengan sensus atau survei total. Jumlah populasi yang relatif kecil ini memungkinkan peneliti untuk mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel, sehingga tidak diperlukan pengambilan sampel sebagian saja.

1.9.2 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan data

1.9.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan yaitu kuantitatif, yaitu jenis data yang ditampilkan dalam bentuk angka yang terukur (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan data penelitian yang didasarkan pada positivistic (data konkret) data penelitian dalam bentuk numerik yang akan diukur dengan menggunakan statistika, statistika ini merupakan alat tes komputasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dipelajari dengan hasil akhir berupa kesimpulan.

1.9.2.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data didapatkan dari pegawai Bappeda Kota Yogyakarta sebanyak 56 orang. Teknik pengumpulan data diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan alat bantu kuisioner. Data sekunder diperoleh dari studi literatur penelitian terdahulu dan penelitian serupa. Instrumen yang digunakan berupa kuisioner dengan jawaban tertutup dan penilaian menggunakan skala likert.

1.9.3 Skala Pengukuran

Penelitian ini menerapkan skala Likert sebagai metode pengukuran data. Mengacu pada Sugiyono (2009), skala ini dipilih untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait fenomena sosial yang diteliti. Guna keperluan analisis kuantitatif, setiap variabel diukur dengan 5 (lima) alternatif jawaban yang diberi skor dari 1 sampai 5. Detailnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. 5 Skala Pengukuran

Kode	Keterangan	Pernyataan Positif
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

1.9.4 Teknik Analisis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan dengan menggunakan angka-angka yang disusun dalam tabel statistik. Data yang berjumlah besar dan telah dikelompokkan berdasarkan kategori dianalisis untuk melihat kecenderungan hubungan antar variabel. Hasil analisis ini kemudian digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Proses analisis data dalam penelitian ini mengikuti tahapan-tahapan sebagai berikut:

1.9.4.1 Uji Validitas

Validitas suatu instrumen penelitian didasarkan pada kemampuannya untuk mengukur data yang mampu menggambarkan data konkret dari variabel yang diteliti (Arikunto 2009: 72). Teknik yang digunakan dalam melakukan uji validitas yaitu dengan melakukan korelasi skor pada setiap item dengan skor total dari jumlah tiap skor item.

Dwi Priyatno (2014:55) menjelaskan dalam penentuan apakah item pada setiap instrument valid atau tidak dapat dibuktikan dengan dua cara sebagai berikut:

- 1) Melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0.05 maka dapat dikatakan item valid, sebaliknya jika lebih dari 0.05 maka item dinyatakan tidak valid.
- 2) Melihat perbandingan r hitung dengan r tabel. Dengan syarat valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, kemudian apabila instrument tidak valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

1.9.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa alat pengumpulan data yang digunakan dapat memberikan hasil yang akurat, stabil, dan konsisten dalam mengukur suatu fenomena tertentu (Sugiyono, 2017). Konsep reliabilitas berkaitan dengan sejauh mana data yang dihasilkan tetap konsisten. Dalam penelitian, uji reliabilitas dilakukan guna memberikan penilaian apakah alat ukur yang digunakan dapat mengungkap hasil yang sama ketika diberikan berulang pada objek

yang sama. Peneliti menggunakan metode koefisien Cronbach's Alpha untuk mengukur tingkat konsistensi tersebut. Sebuah kuesioner dianggap konsisten dan dapat diandalkan (reliable) jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka kuesioner tersebut dinyatakan kurang konsisten dan tidak dapat diandalkan

1.9.4.3 Koefisien *Kendall Tau*

Dalam penelitian ini, Uji Korelasi Kendall Tau dipilih sebagai metode analisis karena data yang digunakan berskala ordinal. Sebagaimana dijelaskan oleh Sujarweni (2014), uji korelasi bertujuan untuk menguji keberadaan hubungan antara dua variabel. Jika terbukti ada hubungan, maka selanjutnya diukur seberapa kuat hubungan tersebut. Kekuatan hubungan ini dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi.

a. Koefisien Korelasi Rank Kendall Tau:

$$r = \frac{S}{\frac{N(N-1)}{2}}$$

Keterangan:

N = Jumlah responden

S = Skor atau Nilai

r = Koefisien Korelasi Kendall Tahu

Tabel 1. 6 Tingkat Hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Korelasi Sempurna

Sumber: Sugiyono (2015)

Uji signifikan koefisien Kendall Tau tersebut diuji dengan rumus:

Keterangan:

Z = Uji Signifikasi

r = Koefisien Korelasi Kendall Tahu

N = Banyaknya individu atau responden yang diurutkan pada x, dan y.

Hasil perhitungan tersebut dikonsultasikan dengan kriteria sebagai

berikut :

$$Z = \frac{r}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

- Apabila $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ berarti signifikan, dan hipotesis diterima.
- Apabila $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ berarti tidak signifikan, dan hipotesis ditolak.

b. Koefisien Konkordansi Kendall Tau

Koefisien Konkordansi digunakan untuk melangsungkan pengukuran derajat asosiasi atau tingkat hubungan antara Kompetensi

$$W = \frac{S}{\frac{1}{2} k^2 (N^3 - N)}$$
$$S = \sum (R_j - \frac{\sum R_j}{N})^2$$

Pegawai (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan dengan menggunakan penilaian akan himpunan dari urutan di setiap variabel yang saling berasosiasi.

Keterangan:

W = Koefisien Konkordansi Rank Kendall Tau

S = Jumlah kuadrat deviasi

k = Banyaknya variabel

N = Jumlah Responden

R_j = Jumlah Ranking Variabel (Pengamat) Perobyek

Tabel 1. 7 Tingkat Kesepakatan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,20	Sedikit Setuju
0,21 – 0,40	Kesepakatan Wajar
0,41 – 0,60	Kesepakatan Sedang
0,61 – 0,80	Kesepakatan Subtansial
> 0,80	Kesepakatan Sempurna

Sumber : Landis & Koch (1977)

Pengujian taraf signifikan dilaksanakan dengan cara memasukkan harga W kedalam rumus *Chi Square*, yaitu:

$$X^2 = k(N - 1)W$$

Keterangan:

$X^2 = \text{Test Chi Square}$

W = Koefisien Konkordansi Kendall Tau

k = Banyaknya variabel

N = Jumlah Responden

Hasil perhitungan tersebut dikonsultasikan dengan Tabel distribusi X^2 adapun ketentuannya sebagai berikut:

1. Apabila $X^2_{hitung} \geq X^2_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% berarti sangat signifikan dan hipotesis alternatif dapat diterima.
2. Apabila $X^2_{hitung} \leq X^2_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% berarti sangat signifikan dan hipotesis alternatif tidak dapat diterima (ditolak).

1.9.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini memaparkan bahwa besarnya kontribusi nilai suatu variable (X) terhadap naik ataupun turunnya nilai dari variable lainnya (Y), Koefisien Determinasi, dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat Korelasi

Koefisien Determinasi dihitung untuk mengetahui besarnya kontribusi persentase hubungan yang diberikan Kompetensi Pegawai (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Interpretasi nilai koefisien Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 8 Interpretasi Koefisien Determinasi (R^2)

Interval Koefisien	Deskripsi
0,000 – 0,199	Kontribusi Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Kontribusi Lemah
0,400 – 0,599	Kontribusi Sedang
0,600 – 0,799	Kontribusi Kuat
0,800 – 1,000	Kontribusi Sangat Kuat

Sumber : Sarjana et al.(2023)

Terdapat 5 kelas interval dalam mendeskripsikan tingkat kontribusi berdasarkan interpretasi Koefisien Determinasi (R^2) menurut Sarjana et al. (2023) antara lain: (a) Kontribusi sangat lemah; (b) Kontribusi lemah; (c) Kontribusi sedang; (d) Kontribusi kuat; dan (e) Kontribusi Sangat Kuat.