



**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISKOMINFOSITIK  
KABUPATEN BIMA**

**SKRIPSI**

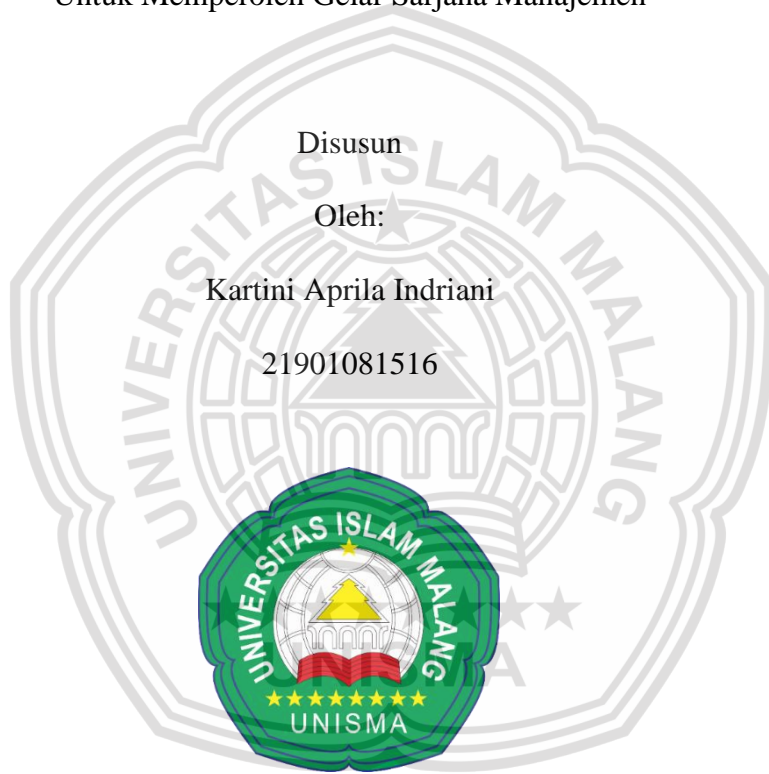
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun

Oleh:

Kartini Aprila Indriani

21901081516



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

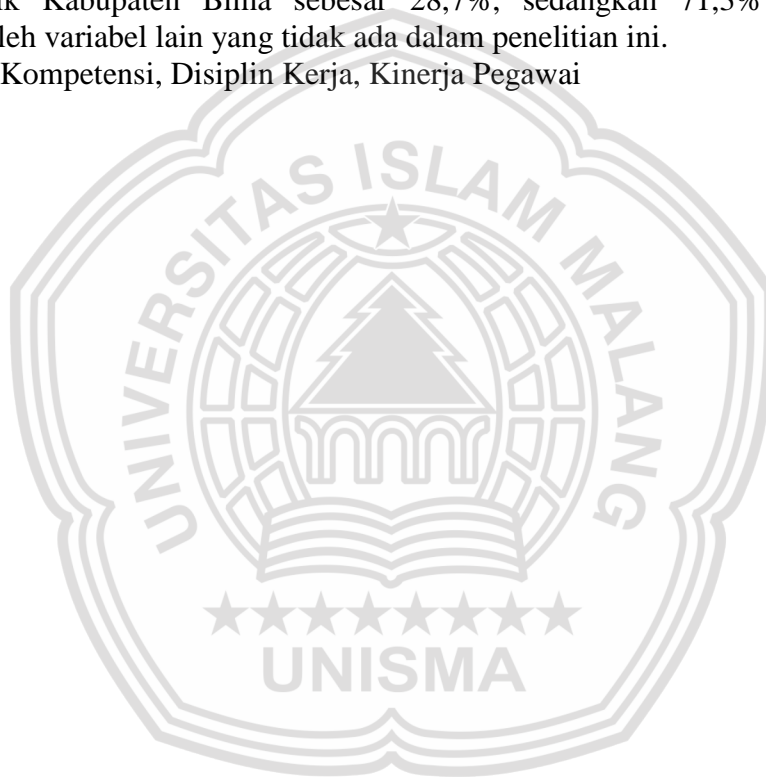
**MALANG**

**2023**

## ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas diskominfo Kabupaten. Populasi yang akan menjadi subjek penelitian ini adalah pegawai Diskominfo Kabupaten Bima yang berjumlah 41 Pegawai Negeri Sipil. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Alasan penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasinya kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan responden sebanyak 41 Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,287 atau 28,7%, hal ini menunjukkan persentase kontribusi Variabel Kompetensi dan Kinerja. Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Diskominfo Kabupaten Bima sebesar 28,7%, sedangkan 71,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

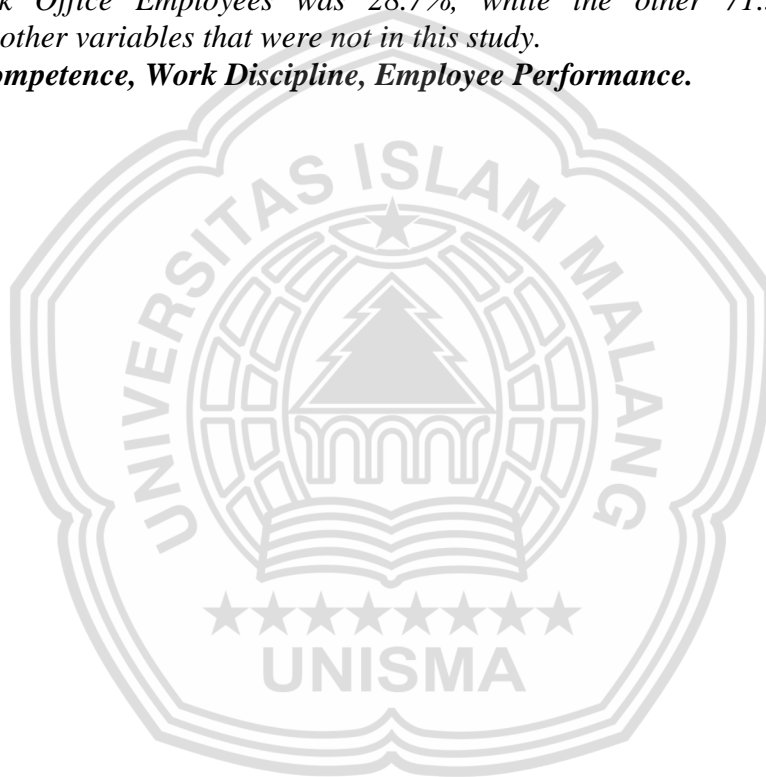
Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai



## ABSTRACT

*This study is to determine and analyze the competence and work discipline of employee performance at the District diskominfo office. The population that will be the subject of this study is employees of Diskominfo Bima City which amounts to 41 State Civil Apparatus. The technique in determining the sample in this study uses saturated samples, where all members of the population are sampled. The reason this study used saturated samples was because the population size was small, so the sample in this study used the entire population to be used as respondents as many as 41 Civil Affairs Apparatus (ASN). The results showed that the variables of competence (X1), and work discipline (X2) had a contribution to the variable of employee performance (Y) of 0.287 or 28.7%, this showed that the percentage of contribution of the Variable of Competency and Work Discipline to the Performance of Bima Regency Diskominfo Office Employees was 28.7%, while the other 71.3% was influenced by other variables that were not in this study.*

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



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan, dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting sebab sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari seluruh kegiatan dalam pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh bagus atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Semakin baik sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi perusahaan tersebut. (Sinaga, 2018).

Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Bima Merupakan kantor Dinas Kominfo Bima, provinsi Nusa Tenggara Barat. Kominfo Bima memiliki tugas diantaranya pertama penyelenggaraan urusan pemerintah bidang komunikasi dan informatika untuk daerah Bima, Nusa Tenggara Barat. Terkait dengan tugas tersebut, dinas komunikasi dan informatika yang biasa juga disebut kominfo ini berwenang untuk memberikan izin terkait dengan bidangnya dan pada daerah wilayah kerjanya. Kedua pengurusan perizinan dibawah kominfo seperti izin penyelenggara sistem elektronik, izin penyelenggaraan jaringan

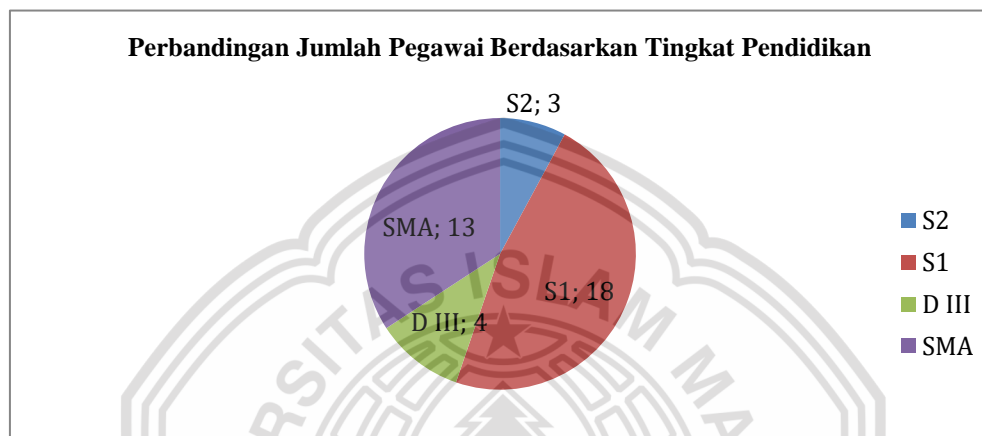
telekomunikasi, dan izin penyelenggaraan jasa telekomunikasi. Ketiga berwenang dalam merumuskan layanan dan website yang boleh beroperasi, website yang tidak sesuai kebijakan dan undang-undang akan dikenakan kebijakan pemblokiran website. Keempat Kominfo berperan sebagai pelaksana pembinaan bidang komunikasi dan informatika melalui program seperti digitalent dan lainnya.

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, (2006: 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).

Kinerja pegawai yang terdapat dalam Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Bima merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Bima secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Bima dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Berhasilnya pencapaian kinerja Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Bima tidak terlepas dari kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai.

**Gambar 1. 1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**



Sumber Data: Dinas Komunikasi Informasi Dan Statistik Kabupaten Bima TA. 2022

Berdasarkan data diatas memberikan penjelasan perbandingan jumlah pegawai berdasarkan tingkat Pendidikan. Data diatas menunjukkan jumlah pegawai Diskominfo yang terdiri atas 13 berpendidikan SMA, 4 berpendidikan D3 atau sederajat, 18 berpendidikan sarjana dan 3 berpendidikan master. Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima didukung oleh 41 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari 8 Perempuan dan 33 Laki-laki. Selain ASN juga didukung oleh tenaga Honor Daerah sebanyak 8 orang yang terdiri dari 3 Perempuan dan 5 Laki-laki serta 18 orang tenaga honorer Sukarela. Jadi jumlah seluruh pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima adalah sebanyak 67 orang.

Menurut wawancara dengan pegawai Diskominfo Kabupaten Bima. Kominfo ini berdiri sejak tahun 2016 baru 2 tahun ini mendapatkan



formasi sarjana informatika didalam ini pelatihan-pelatihan yang pernah dilakukan adalah masalah jurnalistik informasi publik. Yaitu sudah dilakukan pelatihan, kalau pelatihan masalah peningkatan untuk mendapatkan sertifikat kompetensi terkait masalah kedisiplinan ilmunya sebagai sarjana informatika ini belum cukup memadai, tetapi kedepannya tetap diupayakan untuk peningkatan sumber daya secara teknisnya. Pengembangan pegawai belum maksimal karena masih banyak pegawai yang belum mengikuti diklat, baik diklat struktural, teknis fungsional maupun diklat kader dalam membentuk kualitas dan kompetensi pegawai. Sehingga kurangnya pemahaman pegawai yang lebih mendalam, dalam memahami permasalahan yang timbul di masyarakat akibat kompetensi yang kurang. Kepala dinas menekankan kepada para pegawai yang ada di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Bima adalah bagaimana memberikan layanan sebaik-baiknya. Bila nanti masyarakat dilayani dengan baik, maka tentu seperti layaknya orang berjualan akan datang untuk membeli juga banyak. Meski harus diakui memang tidak mudah, mengingat banyak pekerjaan kadang kala permasalahan yang kecil dapat menjadi penyebab tidak dapat maksimalnya kinerja pegawai (Hasil Wawancara, 2023) Kompetensi pegawai yang kurang mengakibatkan pencapaian kinerja yang seharusnya dapat dicapai menjadi kurang maksimal. Husaini Usman (2011: 489) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Karena capaian kinerja tahun 2022 diperbandingkan dengan penetapan kinerja tahun 2022 sebagai tolak ukur keberhasilan atau kegagalan Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima.

Kompetensi di Dinas merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Konsep pembinaan dan peningkatan kompetensi pegawai di lingkungan kantor Diskominfo dilakukan dengan melalui beberapa cara seperti, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dengan mengikuti diklat, dan mengikuti seminar-seminar. Semua pegawai PNS non PNS, serta sukarela mempunyai kesempatan yang sama dalam meningkatkan kompetensi. Pegawai Diskominfo hanya sebagian mempunyai kemampuan meningkatkan kompetensi baik berupa pendidikan dan pelatihan, sertifikasi, seminar, kursus, dan penataran. Diketahui bahwa kegiatan tersebut bertujuan untuk membantu meningkatkan kapasitas dan pengakuan kompetensi bagi pegawai yang tujuannya akhirnya adalah tercapainya kinerja yang memiliki sertifikat kompetensi sebagai bukti pengakuan kepemilikan kompetensi terstandar pada bidang yang ditekuninya. Dalam standar operasional prosedur untuk meningkatkan kompetensi pegawai berdasarkan kebijakan Kepala Dinas.

Tingkat pendidikan dan peran pendidikan menjadi faktor terpenting dalam meningkatkan kompetensi. Melalui Pendidikan pegawai akan memiliki pengetahuan yang luas wawasan yang lebih maju dan lebih kreatif, sehingga dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan cara yang lebih baik. Semakin besar kesempatan untuk mendapatkan peluang kerja. pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi dan mempunyai pengalaman kerja pasti mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga dengan hasil kerja yang baik mereka akan mendapat upah atau gaji yang tinggi dari apa yang



mereka lakukan. Akan terdapat kemungkinan juga bahwa pegawai yang sudah berpengalaman akan menuntut imbalan yang tinggi berdasarkan harapan dan persepsi mereka tentang imbalan yang wajar dan layak diterimanya.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000). Menurut Supomo & Nurhayati (2018:134) mengemukakan pendapat bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Disiplin kerja diukur berdasarkan rekapitulasi tingkat kehadiran pegawai pada saat masuk kerja sampai pulang kerja untuk melaksanakan tugas kedinasan sesuai tanggung jawab dan beban kerjanya

Diskominfo Kabupaten Bima dalam meningkatkan disiplin pegawai dibuktikan dengan memberikan tanda kehadiran sesuai ketentuan melalui mesin absensi elektronik (fingerprint system). Perekaman wajah pegawai ASN dilakukan oleh Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima dengan Supervisor dan diawasi oleh BKPSDM. Perekaman kehadiran

menggunakan perangkat absensi elektronik dilakukan 5 (lima) hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat, masing-masing dilakukan sebanyak 2 (dua) kali, dengan ketentuan, Hari Senin sampai dengan hari Kamis absensi elektronik pertama dilakukan mulai pukul 06.45 sampai dengan paling lambat pukul 07.30 Wita dan absensi elektronik kedua dilakukan paling cepat pukul 16.00 sampai dengan 17.00 Wita. Sedangkan Hari Jumat absensi elektronik pertama dilakukan mulai pukul 6.30 sampai dengan paling lambat pukul 07.00 Wita dan absensi elektronik kedua dilakukan paling cepat pukul 16.00 sampai dengan pukul 17.00 Wita. Bagi pegawai yang melanggar ketentuan absensi akan diberi sanksi mulai dari teguran lisan, tertulis dan pemotongan gaji dan pendapatan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bagi pegawai sukarela di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima tidak harus hadir setiap hari dan absen setiap hari, tetapi tetap disediakan absensi manual dan tidak masuk didaftar absen elektronik. Pegawai sukarela tidak mendapatkan gaji bulanan, mereka mendapatkan penghasilan sebagai operator komputer atau tenaga administrasi tetapi tidak rutin setiap bulan. Bisa hanya dapat 6 (enam) bulan setahun atau 10 bulan tergantung ketersediaan anggaran pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya aparatur negara berperan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi dan diindikasikan dengan sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta perilaku yang penuh kesetiaan dan ketaatan

kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Dalam Peraturan Pemerintah Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pada instansi pemerintah adanya tren penurunan disiplin aparatur sipil negara yang mengabdikan di sejumlah organisasi perangkat daerah terkait yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran pada saat apel pagi menjadi atensi Bupati Bima untuk meminta kepada pejabat terkait mengevaluasi tingkat kehadiran staf. Menurut hasil wawancara dengan pegawai, di diskominfoстик kendalanya yaitu masih ada beberapa pegawai yang tinggalnya jauh dari kantor, Diskominfoстик terletak di kota Bima sementara sebagian pegawai yang tinggal di Kabupaten, Kecamatan kayak di Bolo dan di Woha sehingga mempengaruhi intensitas disiplin masuk kerja mereka, oleh karena itu kepada mereka sering dibina diarahkan oleh pimpinan untuk bisa memahami kondisi dan keadaan. PNS yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin akan diberikan sanksi diantaranya mulai dari sanksi yang ringan hingga sanksi yang berat.

**Tabel 1. 1 Pengurangan pemberian TPP ASN Berdasarkan Kehadiran.**

No	Komponen	Persentase Pengurangan
1.	Terlambat masuk kerja, untuk tiap 1 (satu) hari kerja	
	a. Terlambat masuk kerja kurang dari 30 menit	0,5 %
	b. Terlambat masuk kerja 31 menit s.d 60 menit	1 %
	c. Terlambat masuk kerja 61 menit s.d 90 menit	1,25 %
	d. Terlambat masuk kerja lebih dari 90 menit atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5 %

2.	Pulang kerja sebelum waktu, untuk tiap 1 hari kerja	
	a. Pulang kerja sebelum waktu kurang dari 30 menit	0,5 %
	b. Pulang kerja sebelum waktu 31 menit s.d 60 menit	1 %
	c. Pulang kerja sebelum waktu 61 menit s.d 90 menit	1,25 %
	d. Pulang kerja sebelum waktu lebih dari 90 menit atau tidak mengisi daftar hadir pulang kantor	1,5 %
3.	Tidak masuk kerja karena cuti sakit	
	a. Cuti sakit $\leq$ 3 hari	3 %
	b. Cuti sakit 4 – 12 hari	5 %
	c. Cuti sakit 13 – 18 hari	10 %
	d. Cuti sakit 19 – 30	15 %
	e. Cuti Sakit $>$ 1 bulan	100 %
4.	Tidak masuk kerja karena cuti alasan penting	
	a. Cuti alasan penting $\leq$ 3 hari	0 %
	b. Cuti alasan penting 4 – 7 hari	5 %
	c. Cuti alasan penting 8 – 14 hari	10 %
	d. Cuti alasan penting $>$ 14 hari	15 %
5.	Tidak masuk kerja karena cuti tahunan	
	a. Cuti tahunan $\leq$ 3 hari	0 %
	b. Cuti tahunan 4 – 10 hari	5 %
	c. Cuti tahunan 11 – 17 hari	10 %
	d. Cuti tahunan $\geq$ 18 hari	15 %
6.	Tidak masuk kerja karena cuti besar	
	a. cuti besar $\leq$ 1 bulan	10 %
	b. cuti besar 2 – 3 bulan	100 %
7.	Tidak masuk kerja karena cuti melahirkan	
	a. Cuti melahirkan $\leq$ 1 bulan	10 %
	b. Cuti melahirkan 2 – 3 bulan	15 %
8.	Tidak mengikuti apel pada Senin pagi dan Upacara pada hari kerja atau Upacara hari besar atau kegiatan Pemerintah Kota Bima	2 %
9.	Tidak masuk kerja tanpa keterangan untuk tiap 1 hari	3 %

Sumber Data : PERBUB BIMA

**Tabel 1. 2 Pengurangan Pemberian TPP ASN Berdasarkan Hukuman Disiplin Di Lingkup Pemerintah.**

No	Jenis Hukuman Disiplin	Persentase Pengurangan	Jangka Waktu Pengurangan
1.	Hukuman disiplin tingkat ringan berupa:		
	a. Teguran lisan	15%	2 bulan
	b. Teguran tertulis	15%	3 bulan
	c. Pernyataan tidak puas secara Tertulis	15%	4 bulan

2.	Hukuman disiplin tingkat sedang berupa:		
	a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun	25%	3 bulan
	b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun	25%	4 bulan
	c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	25%	5 bulan
3.	Hukuman disiplin tingkat berat berupa:		
	a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	50%	4 bulan
	b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	50%	5 bulan
	c. Pembebasan dari jabatan	50%	6 bulan

Sumber Data : PERBUB BIMA

Dalam memperbaiki kinerja pegawai adalah dengan upaya pendisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang dirasakan sangat perlu dilakukan. Mengingat hal tersebut berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan citra bagi instansi. Instansi dituntut untuk meningkatkan disiplin kerja pada semua pegawai agar terciptanya kinerja pegawai yang baik. Pentingnya disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, tidak berjalannya disiplin pada pegawai maka kinerja yang ditargetkan instansi akan menyebabkan terhambatnya tujuan instansi, maka dari itu kedisiplinan sangat penting bagi instansi dan pegawai.

Berdasarkan dari penjelasan diatas maka dapat dilihat bahwa kompetensi dan disiplin kerja merupakan faktor individual masing-masing pegawai. Seorang pegawai menjadi rajin, kreatif atau tidaknya dapat ditelusuri melalui kompetensi dan disiplin yang ada dalam dirinya.



Kompetensi dan disiplin kerja yang baik mengalirkan semangat kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dan dapat mencapai visi dan misi organisasi (Rivai, 2010:298). Kompetensi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Jika pegawai kurang memenuhi standar hadir kerja maka pekerjaan akan terganggu dan tidak selesai dengan tepat waktu. Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Riyanda (2017: 67) apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini berjudul **“ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISKOMINFOSITIK KABUPATEN BIMA”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti dapat merumuskan beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?



### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Diskominfo Kabupaten Bima.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Diskominfo Kabupaten Bima.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Diskominfo Kabupaten Bima.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi  
Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan dalam upaya meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Diskominfo Kabupaten Bima.
2. Bagi Akademik  
Penelitian ini diharapkan menjadi bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Peneliti Lainnya  
Penelitian ini diharapkan sebagai penambah wawasan atau referensi penelitian selanjutnya yang sangat membutuhkan sumber data terkait dalam melakukan penelitian dengan objek penelitian atau tugas akhir yang sama.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika, dan Statistik Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan alat SPSS dengan sampel 41 responden serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika, dan Statistik Kabupaten Bima.
2. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika, dan Statistik Kabupaten Bima.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika, dan Statistik Kabupaten Bima.

#### 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan, Adapun Keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya sejumlah 41 orang, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang sesungguhnya
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan disiplin kerja. Masih terdapat beberapa variabel lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuisioner sehingga data yang didapatkan akan bergantung pada jawaban responden, responden memiliki kemungkinan memberikan jawaban yang tidak jujur atau sesuai kondisi yang ditanyakan.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan diatas, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Dinas Komunikasi Informatika, dan Statistik Kabupaten Bima diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui Kompetensi dan Disiplin Kerja karena penelitian membuktikan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dan keberhasilan Institusi seperti selalu memberikan atau melakukan transfer pengetahuan yang berkala tetap mengembangkan keterampilan melalui pendidikan, pelatihan, seminar, kursus, dan penataran agar menjaga konsistensi kinerja pegawai yang tinggi. Dan

Disiplin Kerja dapat ditingkatkan dengan seperti memberikan hukuman bagi pegawai yang tidak menaati aturan dalam kedisiplinan yang berlaku. Mengingat kualitas kinerja pegawai sangat penting bagi perkembangan institusi, maka hendaknya dapat diterapkan lebih baik faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan disiplin kerja sehingga dapat mendukung kemajuan institusi di masa mendatang.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan agar mendapatkan suatu model penelitian yang baik dengan didukung oleh teori yang kuat disarankan untuk lebih memperbanyak referensi penelitian yang mampu mendukung topik yang diteliti

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal JEMPPER : Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1–7.
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Agustini, Fauzia. 2019. “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia”. Medan: Uisu Press.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bellizzi, J. A., Crowley, A. E., & Hasty, R. W. (1983). The Effects of Color in Store Design. *Journal of Retailing* Vol. 59, 21-45
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–8. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (2018). Pengertian Kedisiplinan Kerja. *Buliton Psikologi*, 53(9), 335.
- Hendy Tannady. 2017. Menejemen Sumber Daya Manusia. Expert. Yogyakarta
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97.
- Husaini Usman. (2011). Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Thoha. 2015. Kompetensi Plus. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia



- Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Pramularso, E. Y., & Spencer, M. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta, II(1).
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Yogyakarta: BPFE.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 8(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Ramadhanu, F., Rukmini, & Munawaroh. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 163–173.
- Rauf, R., & Yunus, M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi , Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar*. 7(1), 437–444.
- Rivai, Veithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Riyanda, M. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta Vol 3 No.3*.
- Romberg, T. &. (2007). Mathematics. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rosalia, N. S. M. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 6(2), 258–261.
- Sedarmawanti. (2017). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja ( Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Sinaga, S. P. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Perser) Medan. *Skripsi Universitas Medan*.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, L. Y. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 85–92. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2363>
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :



- Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV ALFABETA.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya
- Suprpto, T 2009, *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi*, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tumanggor, B., Girsang, R. M., Program, D., Ekonomi, S., Fakultas, P., Universitas, E., Program, D., Manajemen, S., Ekonomi, F., & Simalungun, U. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun*. 3(1), 42–55.
- Veitzal Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, D. W. (2021). *Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk*. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.