
PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN DAN DESA DI KECAMATAN SUPPA KABUPATEN PINRANG

Hasnah Muhiddin^{*1}, Mashur Razak², Heri Sugeng Waluyo³
^{1,2,3}Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jenis penelitian bersifat eksplanatif asosiatif. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Pinrang. Populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang. Sampel diperoleh dengan teknik sensus yaitu mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 62 orang pegawai. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis jalur (*Path analisis*) untuk mengetahui deskripsi dan pengaruh antar variabel baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu pelatihan (X_1), disiplin (X_2), dan kompetensi (Z) sebagai variabel mediasi sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung pelatihan dan disiplin melalui kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang. Hasil analisis jalur memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu: pelatihan (X_1), dan disiplin (X_2), dengan variabel terikat yaitu: yaitu kinerja pegawai (Y) baik melalui variabel mediasi yaitu kompetensi (Z) ataupun tidak. Pengaruh langsung pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 25,4% sedangkan pengaruh tidak langsung pelatihan (X_1) melalui kompetensi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 17,5% sehingga pengaruh total yaitu 42,4%. Pengaruh langsung disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 23,0% sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin (X_2) melalui kompetensi pegawai (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 16,5%, sehingga pengaruh total yaitu 39,5%. Jadi kompetensi pegawai mampu memediasi pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang dan model mediasi yang terjadi disebut *Partial Mediation*.

Kata kunci : Pelatihan, disiplin, kinerja pegawai, Kecamatan Suppa.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Training and Discipline on Employee Performance through Employee Competence at the Village and Village Offices in Suppa District Pinrang Regency. This research uses a quantitative approach with a survey method. This type of research is associative explanatory. The study was conducted in Pinrang Regency. The population is all Civil Servants in the Village and Village Offices in Suppa District, Pinrang Regency. The sample was obtained by census technique, which took a total population of 62 employees. Data were analyzed using descriptive analysis techniques and path analysis (Path analysis) to determine the description and influence between variables both direct and indirect influences. This study uses two independent variables namely training (X_1), discipline (X_2), and competence (Z) as mediating variables while the dependent variable is employee performance (Y). The results showed that there were direct and indirect effects of training and discipline through employee competence on employee performance at the Village and Village Offices in Suppa District, Pinrang Regency. The results of the path analysis show that there is a significant influence between the independent variables, namely: training (X_1), and discipline (X_2), with the dependent variable, namely: employee performance (Y) either through mediating variables namely competence (Z) or not. The direct effect of training (X_1) on performance (Y) was 25.4% while the indirect effect of training (X_1) through competence (Z) on employee performance (Y) was 17.5% so the total effect was 42.4%. The direct effect of discipline (X_2) on performance (Y) was 23.0% while the indirect effect of discipline (X_2) through employee competence (Z) on employee performance (Y) was 16.5%, so the total effect was 39.5 %. So employee competence is able to mediate training and discipline of employee performance at the Village and Village Offices in Suppa District Pinrang Regency and the mediation model that occurs is called Partial Mediation.

Keywords: Training, discipline, employee performance, Suppa District.

PENDAHULUAN

Kecamatan Suppa awalnya cuma terdiri dari 3 desa yaitu Desa Watang Suppa, Desa Maritengngae dan Desa Lero. Seiring dengan perkembangan pembangunan dan penduduk pada tahun 1981 diadakan pemekaran desa. Desa Watang Suppa dimekarkan menjadi Desa Watang Suppa dan Desa Wattang Pulu. Pada saat pemekaran desa tersebut Desa Watang Suppa diubah statusnya menjadi Kelurahan Watang Suppa. Konsekuensi sering terjadinya pemekaran hingga akhirnya Kecamatan Suppa terdiri dari 10 (sepuluh) Kelurahan dan Desa.

Kecamatan Suppa adalah salah satu kecamatan dari 12 kecamatan yang terletak di Kabupaten Pinrang. Letak Kecamatan Suppa sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Lanrisang dan Kecamatan Mattirobulu, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Sidrap dan sebelah selatan berbatasan dengan Kota Pare-Pare. Suppa merupakan kecamatan paling selatan berbatasan dengan Kota Pare-Pare, jarak dari ibu kota kabupaten ke ibu kota kecamatan sejauh 22 km, Kecamatan Suppa memiliki 2 kelurahan dan 8 desa.

Penyelenggaraan pemerintahan seharusnya disesuaikan pada konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintah tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan yang efektif apabila dapat tercapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga pemerintahan harus meningkatkan kinerjanya, termasuk Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang.

Pentingnya kinerja pegawai untuk mendukung kegiatan operasional instansi maka setiap pimpinan instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, hingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai. Kinerja

pegawai tidak hanya dipengaruhi faktor-faktor tersebut, akan tetapi secara teoritis juga dipengaruhi oleh pelatihan, disiplin, dan kompetensi yang dimiliki instansi tersebut.

Zainal mengungkapkan (2014) “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan merupakan orientasi yang dapat membantu pegawai dalam mencapai keahlian dan kemampuan tertentu supaya berhasil melaksanakan pekerjaannya.

Bentuk pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) pemangku eselon adalah Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim). Di kelurahan, setiap kepala seksi diharuskan untuk mengikuti Diklatpim IV sebagai prasyarat menduduki eselon IV di kantor kelurahan. Namun kenyataannya masih ada beberapa kepala seksi yang belum mengikuti Latpim dengan alasan-alasan tertentu. Padahal Diklatpim IV ini sangat banyak manfaatnya apabila diikuti dengan baik di mana pegawai dilatih untuk dapat membuat program kerja, membuat konsep proyek perubahan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu dengan uraian kegiatan yang terstruktur.

Pegawai yang sudah mengikuti Diklatpim umumnya menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya dan mampu bekerja dengan lebih baik daripada pegawai yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya. Penguasaan pengetahuan dan peningkatan keterampilan yang sesuai dengan bidang tugasnya diperoleh pegawai dari suatu pelatihan akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Disiplin merupakan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 86 ayat (1) untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Ayat (2) Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. Disiplin adalah sikap dan tingkah laku pegawai yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya dalam berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran pada ketentuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir pada saat ceklok pagi namun setelah ceklok pagi meninggalkan kantor dan masih berkeliaran di tempat lain. Misalnya seharusnya jam ceklok pagi adalah pukul 07.30 WIB sampai 08.00 pagi, hadir pada pukul 07.30 WIB pagi tapi setelah ceklok meninggalkan kantor, sementara makan siang dan istirahat pukul 12.00-13.00, hadir ceklok siang dan masuk siang tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang kembali ke kantor pada saat ceklok pulang pada pukul 16.00-16.30.

Dari pengamatan awal penulis menemukan di lapangan pada aspek sikap pegawai masih ditemukannya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, kurangnya kerja sama tim dalam pekerjaan di antara para pegawai masih saling bergantung terhadap pegawai lainnya dalam suatu pekerjaan, banyaknya pegawai yang masih kurang peduli acuh tak acuh dalam mengerjakan pekerjaan, yaitu perbedaan tahun masuk kerja dan tingkat golongan mengakibatkan pegawai yang ada merasa lebih senior atau lebih baik sehingga kerja sama maupun koordinasi yang diharapkan di antara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak terjalin dengan baik, kurangnya penghargaan atau promosi terhadap pegawai yang bekerja dengan baik, tepat waktu yang mengakibatkan pegawai merasa usaha yang dilakukan tidak dihargai karena sama dengan pegawai yang sama sekali tidak menyelesaikan pekerjaannya, rendahnya pemahaman pegawai terhadap tugas-tugas yang diemban dan masih rendahnya inisiatif dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan.

Peningkatan kinerja pegawai, selain dari penerapan pelatihan dan disiplin maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melakukan pengujian kompetensi. Kompetensi merupakan pengetahuan yang dimiliki pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan

yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2014). Kompetensi pegawai hanya akan tercapai dengan memberikan pelatihan kepada para pegawai sesuai dengan kebutuhan bidang tugasnya dan juga tujuan organisasi.

Aparatur Sipil Negara dituntut memberikan pelayanan prima. Pelayanan Prima dari Pemerintah ditujukan kepada masyarakat, Departemen atau Lembaga Pemerintah, Non-Departemen atau Pemerintah Daerah Tingkat I dan II juga memberikan pelayanan kepada masyarakat secara keseluruhan, baik secara internal maupun eksternal untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Pelayanan prima hanya dapat tercapai jika SDM yaitu PNS dapat diandalkan yang dapat bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang baik.

Pelaksanaan program Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya supaya kinerja Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang dapat tercapai secara optimal. Banyak permasalahan manajemen Pemerintahan yang belum sepenuhnya teratasi, permasalahan manajemen Pemerintahan tersebut antara lain, masih rendahnya kinerja aparatur di lembaga Pemerintahan (Manajemen Kepegawaian Negara, 2010). Rendahnya kinerja aparatur merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang saat ini. Penyebabnya adalah karena saat ini Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang dihadapkan pada kondisi keterbatasan kualitas SDM dan sarana prasarana yang masih sangat terbatas. (LAKIP Kantor Kelurahan dan LPPD Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang, 2018).

Masalah yang terjadi pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang adalah masih sedikit pegawai yang berkualitas yang ditandai dengan sedikitnya jumlah pegawai yang memiliki kompetensi yang berakibat pada kurang maksimalnya kualitas kerja pegawai. Kompetensi merupakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang yang diperlihatkan dengan kemampuannya dan konsisten dalam memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Pegawai yang tidak memiliki kompetensi terlihat pada kurangnya penguasaan pengetahuan pegawai dibidang tugasnya contohnya kurangnya ketekunan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan, kurang mampunya pegawai dalam menerapkan pengetahuan yang dimiliki kurangnya sikap ketaatan serta menghargai dalam pelaksanaan tugasnya dan tidak adanya kepedulian serta tanggung jawab. Hal-hal tersebut merupakan penyebab hasil kerja menjadi tidak efektif dan efisien.

Kompetensi pegawai adalah permasalahan keandalan sumber daya manusia yang dialami Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang yaitu masih minimnya pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawai yang dapat menjadi pendukung tujuan lembaga/organisasi. Permasalahan lain yaitu penempatan ASN dalam struktur organisasi serta tata kerja yang belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari masih banyak terdapat bidang dan bagian pekerjaan yang belum terpenuhi penempatan pegawai pada bidang dan sub bidang yang ada. *Background* pendidikan dan penguasaan tugas pokok dan fungsi belum sepenuhnya menjadi dasar pertimbangan pada mekanisme penempatan pegawai.

Secara teoritis sebagaimana yang dijelaskan di atas, kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya pelatihan, disiplin dan kompetensi. Oleh karena itu, kinerja pegawai pada kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang tentunya juga dapat dikaitkan dengan faktor-faktor tersebut, hal inilah yang mendorong penulis dalam membuat penelitian yang mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pada Kantor Kelurahan Dan Desa Di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kompetensi pegawai, kinerja pegawai dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang.

KERANGKA TEORI

Pelatihan

Hadipoerwono (dalam Benyamin, D., 2019) pelatihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (*Skill Building*) oleh setiap organisasi kepada para pegawainya. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar guna memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam kurun waktu yang singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Pelatihan yaitu proses pembelajaran yang mengakibatkan perolehan peraturan, keahlian, konsep, dan sikap dalam peningkatan kinerja karyawan (Simamora, 2014). Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pelatihan kerja yaitu keseluruhan kegiatan dalam rangka memberi, memperoleh, meningkatkan, dan pengembangan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan serta keahlian sesuai dengan jenjang dan kualifikasi. Pengertian pelatihan yaitu serangkaian aktivitas yang dirancang untuk peningkatan keahlian, pengetahuan, pengalaman dan perubahan sikap. Unsur pelatihan meliputi perolehan keahlian dan pengetahuan tertentu. Rangkaian pelatihan mengajarkan kepada para peserta tentang cara menunaikan aktivitas dan pekerjaan.

Disiplin

Menurut Sutrisno (2014) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan organisasi”. Davis (2014) “Disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku pegawai sehingga ada kedisiplinan pada diri pegawai, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Menurut Mathis and Jackson (2011), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Kompetensi adalah kemampuan manusia terukur yang diperlukan untuk kinerja yang efektif. Kompetensi dapat terdiri dari keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan, dan karakteristik pribadi. Pengetahuan adalah kesadaran, informasi, atau pemahaman tentang fakta, aturan, prinsip, pedoman, konsep, teori, atau proses yang diperlukan untuk berhasil melakukan tugas. Pengetahuan mungkin konkret, spesifik, dan mudah diukur, atau lebih kompleks, abstrak, dan sulit untuk dinilai. Pengetahuan yang diperoleh melalui pembelajaran dan pengalaman. Keterampilan adalah suatu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas mental atau fisik dengan hasil yang ditentukan. Serupa dengan pengetahuan, keterampilan dapat berkisar dari tugas yang sangat konkrit dan mudah diidentifikasi, seperti mengajukan dokumen abjad, bagi mereka yang kurang nyata dan lebih abstrak. Kemampuan sering merupakan konstelasi kapasitas yang mendasari beberapa yang memungkinkan kita untuk belajar dan melakukan. Ini sering memakan waktu dan sulit untuk mengembangkan, dan biasanya memiliki komponen yang kuat dari kapasitas bawaan. Misalnya, kemampuan berpikir analitis datang lebih alami pada beberapa daripada kepada orang lain, dan bisa sangat menantang bagi banyak individu untuk mengembangkan.

Kinerja

Mamik (dalam Apriyanto, 2015) kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja oleh karyawan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja atau standar dari organisasi tempat dia bekerja. Hasibuan (dalam Tania, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah pencapaian tugas-tugas yang menjadi beban kerja seseorang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yang mutlak dicapai seseorang (Sedarmayanti, 2012).

METODE PENELITIAN

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang selama 2 (dua) bulan yaitu bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang berjumlah 62 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 62 orang pegawai Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian yaitu para pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang dan data sekunder diperoleh dari data dokumen organisasi Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Menurut Sunyoto (2011), *Path Analysis* adalah pengembangan dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari himpunan variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). analisis jalur adalah perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari himpunan variabel bebas terhadap variabel terikat. olehnya itu dibutuhkan dua kali analisis regresi linear berganda untuk menentukan model jalurnya.

1. Model Jalur I (Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kompetensi)

Persamaan pertama ditentukan dengan cara variabel Pelatihan (X_1) dan disiplin (X_2) sebagai variabel independen sedangkan variabel kompetensi (Z) dijadikan sebagai variabel dependen. untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel 1. Variabel dalam Uji Regresi Linier berganda Model I

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN, PELATIHAN ^b		Enter

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

b. All requested variables entered.

Tabel 2. Nilai Koefisien Determinasi Jalur Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.387	1.752

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, PELATIHAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Tabel 2. menunjukkan bahwa besarnya Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,407 nilai tersebut menunjukkan bahwa 40,7% kompetensi dijelaskan oleh pelatihan dan

disiplin. Selebihnya sebanyak 51,3% dilihat adanya indikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kompetensi di luar variabel pelatihan dan disiplin yang diamati. Untuk menguji signifikansi pelatihan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kompetensi digunakan statistik F (uji F), dengan ketentuan apabila F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila hasil F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 3. Hasil Uji F Jalur Model I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.423	2	62.212	20.270	.000 ^b
	Residual	181.077	59	3.069		
	Total	305.500	61			

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, PELATIHAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Pada Tabel 3. mengungkapkan bahwa nilai F hitung adalah 20,270. sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,76. Oleh karena pada perhitungan F hitung > F tabel yaitu $20,270 > 2,76$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kompetensi berpengaruh sangat nyata (*high significant*). Maka dari penjelasan tersebut terlihat bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang telah dibuktikan kebenarannya.

Setelah melihat besarnya pengaruh yang terjadi secara simultan maka langkah selanjutnya adalah pengujian secara parsial. Hipotesis dalam penelitian ini adalah pelatihan dan disiplin masing-masing berpengaruh terhadap kompetensi pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang. Untuk menguji signifikasinya masing-masing variabel digunakan uji t, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan dan nilai sig. $\alpha < 0,05$, berarti H_a diterima artinya pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kompetensi.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig. $\alpha > 0,05$, maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara pelatihan dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kompetensi.

Tabel 4. Hasil Uji t Jalur Model I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.907	2.350		2.514	.015
	PELATIHAN	.408	.135	.367	3.033	.004
	DISIPLIN	.339	.115	.356	2.941	.005

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel 5.14. untuk variabel Pelatihan diketahui bahwa besar nilai $t_{hitung} = 3,033 > t_{tabel} = 2,001$ dan nilai sig. $\alpha = 0,004 < 0,05$, artinya pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi. sedangkan untuk variabel disiplin diketahui bahwa besar nilai $t_{hitung} = 2,941 > t_{tabel} = 2,001$ dan nilai sig. $\alpha = 0,005 < 0,05$, artinya disiplin berpengaruh terhadap kompetensi.

Dari tabel 4. besar pengaruh tiap-tiap variabel independent dapat dilihat dari nilai Standardized Coefficients beta, besar pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kompetensi (Z) adalah

0,367 atau 36,7%, sedangkan untuk variabel disiplin (X_2) terhadap kompetensi (Z) adalah 0,356 atau 35,6%. sedangkan nilai $e1 = \sqrt{1-0,407} = 0,770$. (Hasil Uji Regresi Model I Lihat Lampiran). Dari hasil pengujian di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang dapat diterima.

2. Model Jalur II (Pengaruh pelatihan, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai)

Persamaan pertama ditentukan dengan cara variabel pelatihan (X_1), disiplin (X_2), kompetensi (Z) sebagai variabel independen sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) dijadikan sebagai variabel dependen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel 5. Variabel dalam Uji Regresi Linier berganda Model II

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPETENSI, DISIPLIN, PELATIHAN ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi Jalur Model II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.634	1.189

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN, PELATIHAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Tabel 6. menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,652 nilai tersebut menunjukkan bahwa 65,2% kinerja pegawai dijelaskan oleh pelatihan, disiplin, dan kompetensi. Selebihnya sebanyak 34,8% dilihat adanya indikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di luar variabel pelatihan, disiplin, dan kompetensi yang diamati.

Untuk menguji signifikansi pelatihan, disiplin dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai digunakan statistik F (uji F), dengan ketentuan apabila F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila hasil F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji F Jalur Model II

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.851	3	51.284	36.265	.000 ^b
	Residual	82.020	58	1.414		
	Total	235.871	61			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN, PELATIHAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Pada Tabel 7. mengungkapkan bahwa nilai F hitung adalah 36,265. sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,76. Oleh karena pada perhitungan F hitung $>$ F tabel yaitu $36,265 > 2,76$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan, disiplin, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai berpengaruh sangat nyata (*high significant*). Maka dari penjelasan tersebut terlihat bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan, disiplin, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang telah dibuktikan kebenarannya.

Setelah melihat besarnya pengaruh yang terjadi secara simultan maka langkah selanjutnya adalah pengujian secara parsial. Hipotesis dalam penelitian ini adalah pelatihan, disiplin, dan kompetensi masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang. Untuk menguji signifikasinya masing-masing variabel digunakan uji t, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ada di daerah penolakan dan nilai sig. $\alpha < 0,05$, berarti H_a diterima artinya pelatihan, disiplin, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Jika t hitung $<$ t tabel dan nilai sig. $\alpha > 0,05$, maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara pelatihan, disiplin, dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji t Jalur Model II

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.752	1.678		2.236	.029	
	PELATIHAN	.248	.098	.254	2.525	.014	
	DISIPLIN	.192	.084	.230	2.298	.025	
	KOMPETENSI	.409	.088	.465	4.623	.000	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel 8. untuk variabel pelatihan diketahui bahwa besar nilai t hitung = 2,525 $>$ t tabel = 2,002 dan nilai sig. $\alpha = 0,014 < 0,05$, artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel disiplin diketahui bahwa besar nilai t hitung = 2,298 $>$ t tabel = 2,002 dan nilai sig. $\alpha = 0,025 < 0,05$, artinya disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel kompetensi diketahui bahwa besar nilai t hitung = 4,623 $>$ t tabel = 2,002 dan nilai sig. $\alpha = 0,000 < 0,05$ artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel 8. besar pengaruh tiap-tiap variabel independent dapat dilihat dari nilai Standardized Coefficients, beta besar pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,254 atau 25,4%, sedangkan untuk variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,230 atau 23,0%. sedangkan untuk variabel kompetensi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,465 atau 46,5%. sedangkan nilai $e1 = \sqrt{1-0,652} = 0,590$.

Dari hasil pengujian di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang dapat diterima.

3. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Diketahui pengaruh langsung antara variabel (X), variabel intervening (Z) dan variabel terikat (Y):

1. Pengaruh langsung variabel pelatihan dan kompetensi ($X1 \rightarrow Z$) = 0,367 atau 36,7%.

2. Pengaruh langsung variabel disiplin dan kompetensi ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,356 atau 35,6%.
3. Pengaruh langsung variabel pelatihan dan kinerja pegawai ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,254 atau 25,4%.
4. Pengaruh langsung variabel kompetensi dan kinerja pegawai ($Z \rightarrow Y$) = 0,465 atau 46,5%
5. Pengaruh langsung disiplin dan kinerja pegawai ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,230 atau 23,0%.

b. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengaruh tidak langsung antara variabel (X), variabel intervening (Z) dan variabel terikat (Y):

1. Pengaruh tidak langsung variabel pelatihan dan kinerja pegawai melalui kompetensi ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

= $0,367 \times 0,465 = 0,171$

Pengaruh total = pengaruh langsung ($X_1 \rightarrow Y$) + pengaruh tidak langsung ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$)
 = $0,254 + 0,171 = 0,424$ atau 42,4%.

2. Pengaruh langsung variabel disiplin dan kinerja pegawai melalui kompetensi ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

= $0,356 \times 0,465 = 0,165$

Pengaruh total = pengaruh langsung ($X_2 \rightarrow Y$) + pengaruh tidak langsung ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$)
 = $0,230 + 0,165 = 0,395$ atau 39,5%.

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu dihitung nilai t dari koefisien ab. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan nilai sig $\alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Untuk memudahkan dalam menguji pengaruh mediasi, maka Tes Sobel ini dapat dihitung pula melalui *Online Sobel Calculator* (<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>). Hasil sobel tes dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 9. Hasil Uji Sobel Test Pengaruh ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.408	Sobel test: 2.5336641	0.06586193	0.01128769
b	0.409	Aroian test: 2.49342574	0.06692479	0.0126517
s_a	0.135	Goodman test: 2.57591559	0.06478163	0.0099975
s_b	0.088	Reset all	Calculate	

Hasil sobel test berdasarkan gambar 9. diketahui bahwa nilai t hitung yaitu $2,533 >$ nilai t tabel yaitu $2,002$ dan sig $\alpha 0,011 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi antara variabel pelatihan melalui kompetensi terhadap kinerja pegawai berdasarkan sobel tes.

Gambar 5.8. Hasil Uji Sobel Test Pengaruh ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.339	Sobel test: 2.48934648	0.05569775	0.01279782
b	0.409	Aroian test: 2.4492462	0.05660966	0.01431556
s_a	0.115	Goodman test: 2.53148316	0.05477066	0.01135813
s_b	0.088	Reset all	Calculate	

Hasil sobel test berdasarkan gambar 10. diketahui bahwa nilai t hitung yaitu $2,489 >$ nilai t tabel yaitu $2,002$ dan sig $\alpha 0,012 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi antara variabel disiplin melalui kompetensi terhadap kinerja pegawai berdasarkan sobel tes. Berdasarkan hasil pengaruh tidak langsung yang didapatkan dari pengujian di atas maka diketahui bahwa model mediasi yang terjadi dalam penelitian ini adalah *Partial Mediation*,

artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator. Artinya pelatihan dan disiplin mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang secara signifikan dan arahnya positif baik melalui kompetensi maupun tidak. Dari hasil pengujian di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan dan disiplin terhadap Kompetensi Pegawai Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang. Hasil analisis statistik memperlihatkan bahwa pengaruh pelatihan melebihi pengaruh disiplin dalam menciptakan kompetensi pegawai walaupun persentase selisihnya tidak berbeda jauh, namun yang pasti keduanya memberi pengaruh yang signifikan dan arahnya positif.

Pengaruh pelatihan yang positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai, hal tersebut mengindikasikan bahwa apa yang dikemukakan Simamora (2014) bahwa dimensi pelatihan dapat digambarkan melalui : 1). Kebutuhan pegawai 2) Evaluasi pekerjaan, sejalan dengan hasil penelitian ini. Tujuan pelatihan yaitu antara lain Memperbaiki kinerja, Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru supaya kompeten, Membantu memecahkan masalah operasional, Mempersiapkan karyawan untuk promosi, Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian diketahui bahwa Tingginya persentase responden yang menjawab setuju dengan pernyataan yang diberikan merupakan suatu indikasi bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang sepakat bahwa untuk peningkatan kompetensi harus dibarengi dengan pelatihan-pelatihan yang rutin.

2. Pengaruh Pelatihan dan disiplin terhadap Kinerja pegawai Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang, hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang dijabarkan dengan indikator kebutuhan pegawai dan evaluasi pekerjaan mampu menjawab persoalan kinerja pegawai. Begitupun halnya dengan disiplin yang dijabarkan dengan indikator peraturan, waktu, dan tanggung jawab mampu menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif penelitian menjelaskan bahwa mayoritas responden sepakat dengan item pernyataan yang diberikan dalam kuesioner hal ini mengindikasikan bahwa kinerja hanya kan dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang sifatnya *practically* kepada para pegawai atau yang langsung dapat diaplikasikan ke dalam bidang tugas atau pekerjaan mereka. Tak kalah pentingnya dengan pelatihan, menanamkan kedisiplinan kepada para pegawai adalah salah satu hal yang mutlak dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan dan disiplin terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui Pelatihan dan disiplin memberi pengaruh yang signifikan dan nyata terhadap kinerja pegawai secara langsung, dan ketika melibatkan kompetensi pegawai sebagai mediator maka pengaruhnya terhadap kinerja pegawai menjadi lebih signifikan. Hasil pengujian menggunakan *Sobel test* diketahui bahwa Pelatihan dan disiplin memberi pengaruh yang signifikan dan nyata terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang. Menurut Baron

dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2014) model mediasi yang terjadi dalam penelitian ini adalah *Partial Mediation*, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator, artinya pelatihan dan disiplin mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang secara signifikan dan arahnya positif baik melalui kompetensi maupun tidak.

Peran mediasi kompetensi pegawai dalam pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang bukan merupakan mediator penuh (*complete/full mediation*), namun sebagai *Partial Mediation* sebab jika pelatihan dan disiplin tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung melainkan harus melalui kompetensi pegawai maka baru bisa disebut sebagai mediator penuh (*complete/full mediation*).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kartika (2014) yang mengemukakan bahwa kompetensi memberi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Salah satu model untuk mengukur kinerja adalah model kompetensi yang dimiliki oleh seseorang. Model ini dikemukakan oleh Chetham dan Chivers (1996), yang membagi kompetensi menjadi empat kompetensi inti yang membentuk kompetensi profesional yaitu: (1) kompetensi kognitif, yaitu penguasaan pengetahuan yang berkaitan dengan kerja sehingga mampu meningkatkan efektivitas dalam bekerja, (2) kompetensi fungsional, merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan kerja secara efektif, (3) kompetensi perilaku individu, merupakan kemampuan untuk mengadopsi perilaku yang baik sesuai dengan situasi yang berkaitan dengan kerja dan (4) kompetensi nilai dan etika, adalah penguasaan nilai-nilai profesional dan pribadi yang benar sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam membuat penilaian yang benar dalam situasi kerja.

Simpulan

Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan arahnya positif antara Pelatihan dan disiplin terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang, hal tersebut bermakna semakin tinggi pelatihan dan disiplin memberi dampak terhadap peningkatan kompetensi pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan sifatnya positif antara pelatihan dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang, hal tersebut bermakna semakin tinggi pelatihan dan disiplin memberi dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang dan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dan sifatnya positif antara pelatihan dan disiplin melalui kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang, hal tersebut bermakna semakin tinggi pelatihan dan disiplin melalui kompetensi pegawai memberi dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang.

Saran

Pemerintah Kabupaten Pinrang dalam hal ini Kecamatan Suppa disarankan untuk mengintensifkan/memprioritaskan anggaran untuk pelatihan pegawai pada Kantor Lurah dan Desa terutama pelatihan yang lebih mengarah pada meningkatnya kemampuan dan keahlian jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab pegawai (*current job oriented*). Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Suppa untuk intens mengikutsertakan para pegawainya dalam setiap pelatihan-pelatihan yang sifatnya *Skill Training* dan menciptakan suasana kedisiplinan yang nyaman bagi semua pegawai supaya pegawai tidak merasa tertekan namun merasa *enjoy* dengan situasi dan kondisi yang tercipta dan para pegawai supaya selalu berusaha meningkatkan kompetensi yang dimiliki terutama dalam hal Teknologi Informasi dan Komunikasi supaya selalu *Survive* dengan perkembangan zaman dan bersungguh-sungguh dalam setiap pelatihan yang diikuti serta terus membiasakan diri untuk selalu disiplin dalam pekerjaan yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Benyamin, D., 2019. Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform (JAR)*, 6(3), pp.131-140.
- Davis, Keith. 2010. *Fundamental Organization Behavior*. (Terjemahkan oleh Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kartika, L.N. dan Sugiarto, A., 2014. Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), pp.73-90.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis. Robert L dan Jackson J.H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Serial Manajemen Kepegawaian Negara. 2010. *Pedoman Manajemen Pegawai Negeri Sipil Grup B (Pembinaan karakter dan perilaku)*. Jakarta: Yayasan Purbaka BKN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D., 2011. *Riset Bisnis dengan Analisis Jalur SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.