



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH KOMPETENSI PIMPINAN TERHADAP  
DISIPLIN PEGAWAI DI KANTOR BIRO HUKUM  
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**



**UIN SUSKA RIAU**

Oleh:

**TASYA PRAGITA**  
**NIM. 11970524777**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2023**

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil temuan, tanpa mencantumkan nama sumber dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH KOMPETENSI PIMPINAN TERHADAP  
DISIPLIN PEGAWAI DI KANTOR BIRO HUKUM  
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Strata 1 (S1)  
Administrasi Negara Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

**TASYA PRAGITA**  
**NIM. 11970524777**

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2023**

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Tasya Pragita  
 Nim : 11970524777  
 Program Studi : Administrasi Negara  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul : Pengaruh Kompetensi Pimpinan terhadap Disiplin Pegawai di Kantor  
 Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau Pegawai

**DISETUJUI OLEH:**

**DOSEN PEMBIMBING**

**Ikhwani Ratna, S.E, M.Si. Ak.**  
 NIP. 19830827 201101 2 014

**DEKAN**

**Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial**

**Dr. Hj. Mahyarni, S.E., MM**  
 NIP. 19700826199903 2 001

**KETUA JURUSAN**

**Program Studi Administrasi Negara**

**Dr. Khairunyah Purba, S.Sos., M.Si**  
 NIP. 19781025 200604 1 002



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : TASYA PRAGITA  
 Nim : 11970524777  
 Jurusan : Administrasi Negara  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi Pimpinan terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau  
 Tanggal Ujian : 25 Mei 2023

**Tim Penguji**

Ketua penguji  
Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si  
 NIP.197901012007101003

Penguji I  
Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos., M.Soc, Sc  
 NIK. 130 717 108

Penguji II  
Devi Deswimar, S.Sos., M.Si  
 NIK.130 411 027

Sekretaris  
Afrinaldi Rustam, S.IP., M.Si  
 NIP. 197404202014111001





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 5 Mei 2023

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tasya Pragita

NIM : 11970524777

Tempat/Tgl. Lahir : Duri/02 Agustus 2000

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : S1 Administrasi Negara

Judul Skripsi :

**“Pengaruh Kompetensi Pimpinan terhadap Disiplin Pegawai di kantor Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau”**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 14 Juni 2023

Yang membuat pernyataan



**Tasya Pragita**  
11970524777

## ABSTRAK

### **Pengaruh Kompetensi Pimpinan terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau**

**Oleh :  
Tasya Pragita**

*Kompetensi Pimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai. Pimpinan yang memiliki kompetensi baik akan menghasilkan disiplin pegawai yang baik juga. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi pimpinan terhadap disiplin pegawai di Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 24. Teknik penentuan sampel menggunakan metode survey yaitu 54 pegawai dijadikan sampel penelitian. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin pegawai sebesar 51,6%, sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci : Kompetensi Pimpinan, Disiplin , Aparatur Sipil Negara**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau melakukan tindakan lainnya yang dianggap melanggar hak cipta tanpa menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau hasil penelitian, atau suatu unsur pada karya tulis tersebut, secara tertulis, lisan, atau melalui media komunikasi, dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

### **The Effect of Leadership Competence on Employee Discipline at the Office of the Legal Bureau of the Regional Secretariat of Riau Province**

By :

**Tasya Pragita**

*Leadership competence is one of the factors that influence employee discipline. Leaders who have good competence will produce good employee discipline as well. The purpose of this study was to determine the effect of leadership competence on employee discipline at the Legal Bureau of the Regional Secretariat of Riau Province. This study used quantitative methods, with data collection techniques through questionnaires/questionnaires, then analyzed using simple linear regression using the SPSS 24 application. The sampling technique used the survey method, namely 54 employees as the research sample. From the results of the study it can be concluded that the leadership competency variable has a positive and significant effect on employee discipline variables by 11,6%, while the remaining 48,4% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords: Competence, Discipline, State Civil Apparatus**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah* "alamin, penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang memberikan rahmat dan hidayahnya-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Kompetensi Pimpinan terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau**".

Kemudian shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Dimana atas berkat perjuangan beliau lah akhirnya kita dapat merasakan kenikmatan yang tidak terhingga yakni iman dan Islam sebagaimana yang telah kita rasakan ini sampai akhir nantinya.

Demikian juga halnya yang penulis rasakan, akhirnya dengan izin dan rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Prodi Administrasi Negara, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau program Strata Satu, dan semuanya tidak terlepas pula dari bantuan berbagai pihak, baik itu berbentuk moril maupun materil.

Penulisan menyadari proposal ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Tetapi banyak pihak yang memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.





Paling teristimewa untuk kedua orangtua penulis, Bapak Tamsir dan Ibu Meroza Rifai, terimakasih telah tulus merawat, mendidik dan membesarkan dan penuh pengorbanan kasih sayang secara moril maupun materil dan tak pernah putus untuk mendoakan ananda agar dapat mewujudkan cita-cita menjadi seorang sarjana. Berkat doa dan dukungan keluarga membuat ananda berhasil hingga saat ini maka skripsi ini dipersembahkan untuk ayah dan ibu tercinta. Dalam menyelesaikan proposal skripsi ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Irdayanti, S.IP., M.A. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan nasehatnya kepada penulis.
5. Ibu Ikhwani Ratna, S.E., M.S.i. Ak selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan, arahan serta ilmu yang sangat berarti sekali kepada penulis.
6. Ibu Indah Rahmawati, M.Ap. dan Ibu Devi Deswimar, S.Sos., M.Si. selaku dosen Prodi Administrasi Negara yang telah membimbing penulis dari awal pengajuan judul proposal skripsi.

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang menyalin, mengutip, atau menyebarkan seluruh atau sebagian tanpa izin UIN Suska Riau.
3. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa menyebutkan sumber.
4. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
5. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
6. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Bapak dan Ibu dosen di Program studi Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
8. Bapak Elly Wardani,SH. MH selaku Kepala Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
9. Bapak Armansyah, Kak Wita, Kak Intan, Ka Ewi dan Bang Arif selaku Pegawai di Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.
10. Alifa Hayati dan Hafiza Rahmi selaku saudara kandung penulis yang telah banyak memberikan segala kebutuhan dan memberi motivasi kepada penulis.
11. Assyifa Khairina Mahveen dan Muhammad Mumtaz Erlangga selaku keponakan penulis yang telah memberikan semangat kepada penulis.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis juga berharap karya tulis ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya dan menjadi pengembang ilmu baru kedepannya.  
Aamiin Ya rabbal'alamiin.

*Wassalamualaikum Wr.Wb*

Pekanbaru, 3 Februari 2023  
Penulis

**TASYA PRAGITA**  
**NIM. 11970524777**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penulisan .....	7
1.4 Manfaat Penulisan.....	8
1.4.1 Bagi Penulis .....	8
1.4.2 Bagi Instansi.....	8
1.4.3 Bagi Pihak Universitas .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
1. Landasan Teori .....	10
2.1.1. Kompetensi .....	10
2.1.2 Disiplin pegawai .....	21
2.1.3 Hubungan Kompetensi Pimpinan terhadap Disiplin Pegawai .....	29
2. Definisi Konsep .....	33
3. Konsep Operasional .....	34
4. Hipotesis .....	34
5. Kerangka Berpikir .....	35
6. Penelitian Terdahulu .....	36
7. Pandangan Islam .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	44
1. Desain Penelitian .....	44
2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	44



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Populasi dan Sampel .....	44
3.3.1 Populasi .....	44
3.3.2 Sampel Penelitian .....	45
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.6 Teknik Analisis Data .....	47
3.6.1 Uji Kualitas Data .....	47
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	48
3.6.3 Uji Hipotesis Data .....	48
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
4.1. Sejarah Singkat Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau .....	52
4.2. Visi dan Misi Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau .	52
4.3. Struktur Organisasi Unit Kerja Biro Hukum Setda Provinsi Riau .....	53
4.4. Tugas dan Fungsi Kepala Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau .....	55
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
5.1 Hasil .....	57
5.1.1 Karakteristik Responden .....	57
5.1.2 Teknik Analisa Data .....	60
5.2 Pembahasan .....	69
5.2.1 Pengaruh Kompetensi Pimpinan terhadap Disiplin Pegawai	69
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
6.1. Kesimpulan .....	71
6.2. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



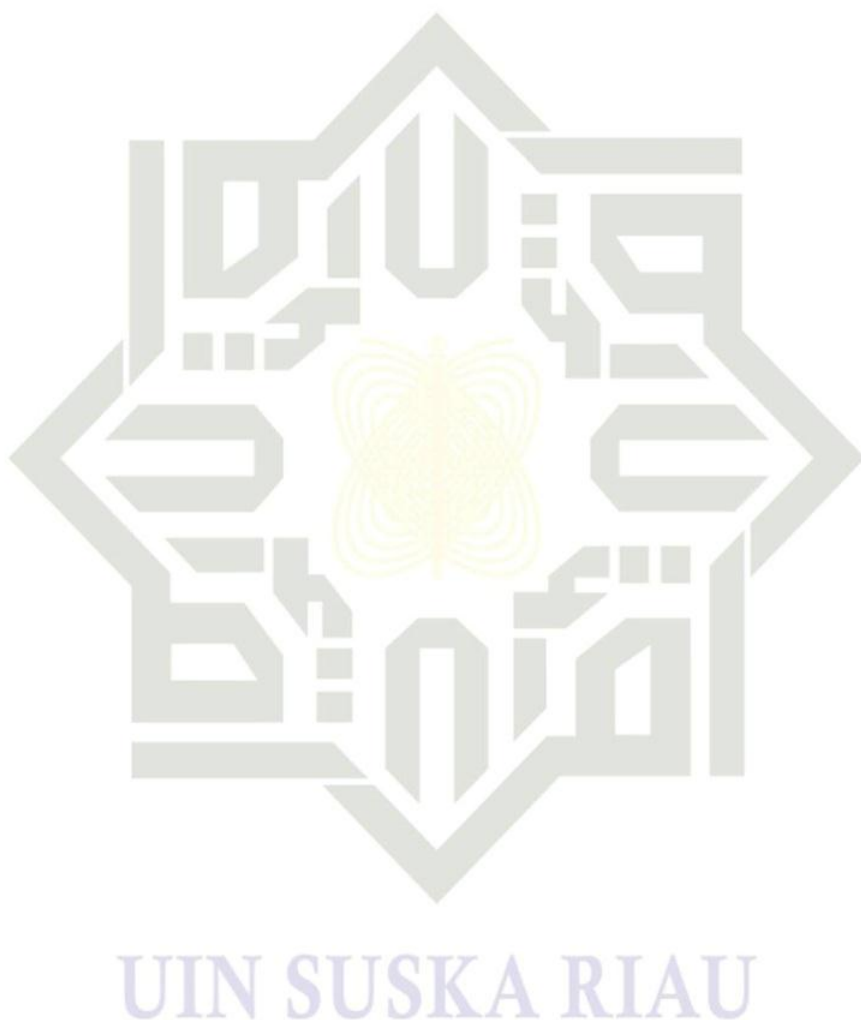
- Hak Cipta dan Hak Moral Ditertarangkan oleh UIN Suska Riau
1. Diakui sebagai sumber atau bagian dari seluruh karya tulis ilmiah yang dicantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Daftar Jumlah ASN Biro Hukum .....	3
Daftar Jumlah Pegawai Honorer Biro Hukum .....	3
Matriks Standar Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	5
Konsep Operasional .....	34
Kerangka Berpikir .....	35
Penelitian Terdahulu .....	36
Bobot Kuesioner .....	46
Struktur Organisasi Unit Kerja Biro Huku .....	54
Rekap Uji Validitas .....	55
Rekap Uji Reliabilitas .....	60
Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana .....	64
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi .....	66
Hasil Uji Hipotesis Parsial .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Gambar 5.2	Responden Berdasarkan Umur .....	58
Gambar 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
Gambar 5.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	59
Gambar 5.5	Uji Normalitas .....	63



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Pegawai yang bekerja dalam instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Hasilnya diukur dari kinerja yang mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi pelayanan pegawai lainnya dan pelayanan terhadap masyarakat. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah instansi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap instansinya (Watson Wyatt dalam Ruky 2009). Begitu halnya dengan pegawai di Biro Hukum Setda Provinsi Riau khususnya pada bagian tata usaha yang mempunyai peranan strategis dalam menerima surat masuk, surat keluar, arsip, maupun undangan yang berasal dari berbagai SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) di Provinsi Riau. Maka sangat



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Mengingat Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, khususnya pada Pasal 17 sebagai tindak lanjut dari kebijakan tersebut telah ditetapkan dalam PP No. 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam jabatan struktural dan yang selanjutnya telah ditetapkannya PP No.13 Tahun 2002 tentang perubahan atas PP No. 100 Tahun 2000. Dalam Pasal 5 ditegaskan bahwa kompetensi sebagai salah satu persyaratan dalam pengangkatan dalam jabatan.
- a. Pengujiannya hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengujiannya tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

diperlukan kompetensi pimpinan Biro Hukum Setda dalam meningkatkan disiplin pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi adalah unsur yang sangat penting dan seharusnya mendapatkan perhatian dalam manajemen sumber daya aparatur, lebih spesifik dalam kaitannya dengan pengangkatan ASN dalam jabatan struktural, yang sudah tercermin dalam UU No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, khususnya pada Pasal 17 sebagai tindak lanjut dari kebijakan tersebut telah ditetapkan dalam PP No. 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam jabatan struktural dan yang selanjutnya telah ditetapkannya PP No.13 Tahun 2002 tentang perubahan atas PP No. 100 Tahun 2000. Dalam Pasal 5 ditegaskan bahwa kompetensi sebagai salah satu persyaratan dalam pengangkatan dalam jabatan.

Kepala Biro Hukum harus mengambil langkah cerdas dan penuh tanggung jawab didasarkan pada pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaannya (Farida Sarimaya, 2008, Akhmad Sudrajat, 2008). Dengan adanya kompetensi yang dimiliki seorang pemimpin, seperti halnya Kepala Biro Hukum akan berimbas langsung pada kualitas kerjanya untuk memiliki prestasi dan hal itu dibuktikan dengan meningkatnya disiplin pegawai. Menurut Hasibuan (2008:20) faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap pegawai. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas pegawai dalam suatu instansi, bila tingkat disiplin pegawai suatu instansi baik, maka tingkat produktivitas pegawai itu juga akan baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mentipis, mengutip, atau seluruhnya atau sebagian karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Biro Hukum merupakan salah satu perangkat daerah lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau yang berada pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dan di jabarkan dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Uraian Tugas Sekretariat Daerah Provinsi Riau Unit Kerja Biro Hukum bertempat di lingkungan Kantor Gubernur Riau yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Nomor 460, Kota Pekanbaru Provinsi Riau, Lantai II (dua) Gedung Utama, dengan pimpinan oleh seorang Kepala Biro.

Berikut data pegawai kantor Biro Hukum Setda Provinsi Riau berdasarkan bagian/bidangnya yang dimuat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Daftar Jumlah ASN Biro Hukum**  
**Setda Provinsi Riau**

No	Golongan	Jumlah\
1	IV/c	1 orang
2	IV/b	2 orang
3	IV/a	6 orang
4	III/d	8 orang
5	III/c	8 orang
6	III/b	2 orang
7	III/a	8 orang
8	II/d	7 orang
9	II/c	1 orang

Sumber: Kantor Biro Hukum Setda Provinsi Riau, 2023.

**Tabel 1.2**  
**Daftar Jumlah Pegawai Honorer Biro Hukum**  
**Setda Provinsi Riau**

No	Jabatan	Jumlah\
1	Staff Subbagian Tata Usaha	1 orang
2	Staff Subbagian Perundang-undangan Provinsi	1 orang



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3	Staff Subbagian Peraturan Daerah	<b>1 orang</b>
4	Staff Peraturan dan Keputusan Kepala Daerah	<b>1 orang</b>
4	Staff Subbagian Naskah Hukum	<b>1 orang</b>
4	Staff Subbagian Bantuan Hukum	<b>1 orang</b>
4	Staff Subbagian Litigasi	<b>1 orang</b>
4	Staff Subbagian Non Litigasi	<b>1 orang</b>
4	Staff Subbagian Hak Asasi Manusia	<b>1 orang</b>
4	Staff Evaluasi dan Fasilitasi Produk Hukum	<b>1 orang</b>
4	Staff Dokumentasi dan Penyuluhan Hukum	<b>1 orang</b>

Sumber: Kantor Biro Hukum Setda Provinsi Riau, 2023.

Berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 menunjukkan bahwa jumlah pegawai di Biro Hukum berjumlah 54 orang. Berdasarkan data yang peneliti dapat, bahwa pegawai di Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau didominasi oleh laki-laki sebanyak 31 orang sedangkan perempuan berjumlah 23 orang yang setiap tahunnya seluruh pegawai melaksanakan penilaian kompetensi.

Penilaian Kompetensi diberlakukan bagi semua pegawai ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang mewajibkan pengangkatan kedalam jabatan pimpinan tinggi dan jabatan Administrasi wajib memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Dan untuk jabatan fungsional wajib mengikuti dan lulus uji kompetensi khususnya bagi yang promosi kenaikan jenjang jabatan fungsional yang menjadi tugas dan kewenangan instansi pembina jabatan fungsional.



- Hak C  
© H
1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menyalin nany a tulis ini tanpa menuliskan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.3**  
**Matriks Standar Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural**

No	Kompetensi Manajerial	Pemetaan						
		JPT Madya	JPT Pratama	Administrator	Pengawas	Kasatker	PPK	Pelaksana
<b>Kompetensi Manajerial</b>								
1	Integritas	5	4	3	2	3	2	2
2	Kerjasama	5	4	3	2	3	2	2
3	Komunikasi	5	4	3	2	3	2	2
4	Orientasi pada Hasil	5	4	3	2	3	2	2
5	Pelayanan Publik	5	4	3	2	3	2	2
6	Pengembangan Diri dan Orang Lain	5	4	3	2	3	2	2
7	Mengelola Perubahan	5	4	3	2	3	2	2
8	Pengambilan Keputusan	5	4	3	2	3	2	2
<b>Kompetensi Sosial Kultural</b>								
9	Perekat Bangsa	5	4	3	2	3	2	2

Sumber : Buku Saku Penilaian Kompetensi ASN Tahun 2022

Kompetensi yang dinilai mengacu pada Kamus Kompetensi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri PAN RB No 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, meliputi 8 (delapan) Kompetensi Manajerial dan 1 (satu) kompetensi sosio-kultural. Setiap aspek memiliki 5 level yang harus dipenuhi sesuai dengan jabatan saat dilakukan asesmen, yang selanjutnya akan disebut sebagai standar jabatan. Standar jabatan yang harus dipenuhi oleh asesi berbeda-beda setiap level jabatannya. Dan yang terakhir adalah kompetensi teknis yaitu menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Bobot kompetensi ditetapkan berdasarkan tingkat jabatan, semakin tinggi jabatan semakin kecil presentase bobot kompetensi teknis yang dinilai.

Penilaian Kompetensi ini dilakukan dalam rangka pengembangan karier, yang merupakan bagian dari manajemen kerja ASN dengan menerapkan prinsip Sistem



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Maranggi N. (2006:193) Semakin baik disiplin pegawai seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Untuk itu kompetensi Kepala Biro Hukum Setda Provinsi Riau yang sudah menjabat selama lebih dari dua tahun, disini sangat dibutuhkan guna memberikan stimulus atau dorongan kepada seluruh pegawai, sehingga masing-masing pegawai dapat menjalankan dengan baik pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, hal ini juga sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi Riau No.98 Tahun 2016 Pasal 44 tentang Tugas Kepala Biro.
- a. Pengujiannya hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengujiannya tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Merit yang dilakukan melalui mutasi dan promosi serta penugasan khusus.

Melalui penilaian kompetensi data kompetensi akan masuk kedalam aplikasi database pegawai dan menjadi peluang pembinaan juga pengembangan karir

Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011) seorang pegawai yang memiliki disiplin pegawai yang tinggi dapat dilihat dari ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan-aturan dari kantor. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2006:193) Semakin baik disiplin pegawai seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Untuk itu kompetensi Kepala Biro Hukum Setda Provinsi Riau yang sudah menjabat selama lebih dari dua tahun, disini sangat dibutuhkan guna memberikan stimulus atau dorongan kepada seluruh pegawai, sehingga masing-masing pegawai dapat menjalankan dengan baik pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, hal ini juga sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi Riau No.98 Tahun 2016 Pasal 44 tentang Tugas Kepala Biro.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syamsidar, Lukman Hakim, dan Ihyani Malik (2021) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang”. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil data dari Analisis Variabel Kompetensi (X) menunjukkan





bahwa masuk ke dalam kategori baik hal dapat ditinjau dari indikator yang digunakan yakni pengalaman kerja berada pada tingkat presentase sebesar 90%, Disiplin Kerja berdasarkan hasil data dari Analisis Variabel Disiplin kerja (Y) menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai nya masuk ke dalam kategori baik. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dengan Y adalah positif.

Lalu penelitian lainnya yang dilakukan oleh Putu Ari Saputra, Wayan Bagia, dan Wayan Suwendra (2016) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berangkat dari permasalahan diatas, penulis menjadi tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Kompetensi Pimpinan terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau**”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah Kompetensi Pimpinan Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai?”

## 1.3. Tujuan Penulisan

Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompetensi Pimpinan Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau terhadap Disiplin Pegawai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1.4. Manfaat Penulisan

Kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh dalam penelitian adalah:

##### 1.4.1 Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan mengenai Pengaruh Kompetensi Pimpinan Biro Hukum Setda Provinsi Riau terhadap Disiplin Pegawai.

##### 1.4.2 Bagi Instansi

Penelitian ini sebagai bahan referensi atau evaluasi bagi pihak instansi pemerintah khususnya Biro Hukum dalam memahami Pengaruh Kompetensi Pimpinan terhadap Disiplin Pegawai.

##### 1.4.3 Bagi Pihak Universitas

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menambah referensi bagi para peneliti berikutnya terutama peneliti di bidang ilmu kompetensi dan kedisiplinan pegawai pemerintah.

#### 1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini adapun sistematikanya sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini sebagai sebagai pendahuluan dimana penulis menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini sebagai landasan teori dimana penulis menguraikan konsep dan teori yang relavan, Pandangan islam yang relavan, Penelitian terdahulu yang relavan dengan penelitian dan kerangka berfikir.



### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Penulis menguraikan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, uji kualitas data, dan uji hipotesis.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menguraikan gambaran umum tempat penelitian, serta tugas pokok dan fungsi dari Kepala Biro Hukum Setda Provinsi Riau.

### **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis menguraikan karakteristik responden, tabulasi kuesioner, uji kualitas data, hipotesis dan uji teknik analisis data. Serta pembahasan.

### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Landasan Teori

#### 1. Kompetensi

##### 1.1 Pengertian Kompetensi

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang diberikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang penting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Wibowo (2016:273) kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan di dukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Spencer dan Spencer dalam Winanti (2011:252) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.





© Hak Sipta mik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tersebut yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kelompok kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan atribut personal (*personal atributs*).

Kompetensi Menurut Moeheriono (2014 : 8) menyatakan perkembangan sistem kompetensi pada setiap instansi harus dikembangkan seluas-luasnya dalam rangka mengembangkan manajemen sumber daya manusianya. Berikut ini adalah manfaat dan keuntungan dalam pengembangan kompetensi yaitu dapat dipakai menjadi acuan kesuksesan awal bekerja seseorang. Model kompetensi ini dapat menentukan dengan tepat pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk keberhasilan dalam pekerjaan tersebut. Dapat dipakai sebagai dasar untuk merekrut pegawai yang baik dan andal. Apabila sudah berhasil ditentukan, maka dengan mudah dapat dijadikan sebagai kriteria dasar dalam rekrutmen pegawai baru. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan pegawai selanjutnya. Hasil identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat juga dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi bagi pegawai berprestasi atas hukuman bagi pegawai yang tidak berprestasi. Pihak manajemen bias menarik kesimpulan bahwa kompetensi sangat bermanfaat untuk Training Need Analysis. Diharapkan bahwa dasar pemberian training lebih beralasan dan sesuai kebutuhan pegawai dan instansi.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Mathis dan Jackson (2001), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau kelompok, dikelompokkan kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi pada hakikatnya memiliki komponen knowledge, skill, dan personal attitude, dengan demikian secara umum kompetensi dapat diartikan sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diembannya dalam instansi.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa, arti kompetensi secara umum adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu, baik kemampuan intelektual, fisik, soft skill ataupun hard skill. Sedangkan apabila ditinjau dari segi etimologi arti kompetensi merupakan istilah yang berasal dari bahasa Inggris "competency" yang memiliki arti kecakapan atau kemampuan (Echols dan Shadily, 1983:132).

Saat ini kompetensi dikelompokkan berdasarkan profesi dan keilmuan bidang tertentu, sehingga yang mengelola dan melakukan uji kompetensi bisa berupa pemerintah, lembaga atau bahkan organisasi-organisasi terkait. Ada banyak sekali perusahaan yang menuntut calon pegawai memiliki sertifikat kompetensi. Hal ini bukan tanpa alasan dan memang perlu. Memiliki sertifikat kompetensi berarti seseorang tersebut memiliki sebuah keahlian yang sudah teruji. Dan seseorang yang mampu memiliki sertifikat kompetensi, berarti mumpuni dalam sebuah bidang yang ia geluti. Hal ini tentu dapat menjadi sebuah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keuntungan bagi sebuah perusahaan dalam mempertahankan seorang pekerja yang berkompotensi.

Tidak hanya mengetahui arti kompetensi secara umum saja, ada pula arti kompetensi menurut para ahli. Arti kompetensi menurut ahli ini bisa memperluas kembali pengetahuan kalian tentang kompetensi. Dan berikut ini arti kompetensi menurut para ahli tersebut:

1. Wibowo. Arti kompetensi yang pertama yaitu ada arti kompetensi menurut Wibowo. Wibowo mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sebuah pekerjaan yang dilandaskan akan keterampilan berdasarkan tuntutan pekerjaannya.
2. Stephen Robbin. Arti kompetensi yang selanjutnya ada Stephen Robbin. Menurut Stephen Robbin, arti kompetensi sebagai suatu kemampuan atau keterampilan. Dapat disebut juga kapasitas seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan. Dimana kemampuan diukur dengan 2 faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.
3. Poerwadarminta. Kemudian, arti kompetensi yang lainnya yaitu Poerwadarminta. Menurut Poerwadarminta adalah sesuatu kewenangan dalam menentukan sesuatu hal.
4. Suparno. Arti kompetensi menurut Suparno adalah sebuah kecakapan yang memadai dalam melakukan setiap tugas. Bisa juga disebutkan bahwa seseorang yang memiliki kemampuan dan kecakapan sesuai yang disyaratkan oleh pihak tertentu.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel. Menurut Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel arti kompetensi merupakan karakteristik manusia yang memiliki keterkaitan erat dengan performa dan kualitas seseorang. Hal tersebut menyangkut keterampilan dalam bertindak serta dalam berperilaku.

6. Mitrani. Mitrani menjelaskan bahwa, arti kompetensi adalah suatu kepribadian yang mendalam serta melekat dan sudah ada dalam diri seseorang, sudah dapat diprediksi pada suatu keadaan serta tugas pekerjaan.

7. Sedarmayanti. Arti kompetensi menurut Sedarmayanti adalah sebagai sebuah karakteristik yang memiliki pengaruh secara langsung terhadap kualitas kinerja seseorang.

8. Mangkunegara. Dan arti kompetensi menurut Mangkunegara adalah sebuah faktor mendasar yang dimiliki oleh seseorang, dianggap memiliki kemampuan lebih dibandingkan dengan orang kebanyakan.

berbagai definisi yang dikemukakan diatas pada dasarnya menunjukkan kesamaan pemahaman bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan dan kualitas yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan komponen-komponen yang dimiliki diantaranya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Sementara itu, kompetensi menurut (Edison et al., 2016) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik, benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau

pengetahuan, keahlian dan kemampuan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan pengertian kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang baik itu pemimpin atau pegawai dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang didapat melalui Pendidikan dan pelatihan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Kompetensi juga merupakan sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

### 1.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Pendapat Zwell dalam (Wibowo, 2018) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Keyakinan, dan Nilai – nilai. Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu
2. Keterampilan, Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman, Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut. Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

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

Isu Emosional, Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan atasan. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan oranglain apabila mereka tidak merasa didengar.

### 2.1.1.3 Manfaat Kompetensi

Kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan pegawai. Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ yang tinggi belum tentu menjamin keberhasilan karena hasil IQ lebih banyak ke arah “kecendrungan”.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut daniel Goleman, “kecerdasan IQ (*intelligent quotience*) bukan segala-galanya dalam meraih kesuksesan. Menurut hasil penelitian dengan beberapa pakar terhadap para CEO (*chief executive officer*) yang telah berhasil di berbagai negara, sumbangan IQ dalam keberhasilan hidup dan pengembangan karier seseorang hanya mencapai 20%. Sedangkan 80% justru dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (*emotional quotience*).” Begitu pentingnya kompetensi ini membuat sistem perkembangannya bagi setiap instansi/organisasi yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan seluas-luasnya, lebih-lebih pada instansi modern saat ini.

#### 1.1.4 Dimensi Kompetensi

Menurut Wibowo (2014) mengungkapkan bahwa ada tiga hal dimensi kompetensi, yaitu sebagai berikut

- 1) Sifat-sifat pribadi (*personal attributes*). Merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang dibawa ketempat kerja, seperti kejujuran, empati, stamina, dan lain-lain.
- 2) Keterampilan (*skills*). Merupakan keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam bidang tugas masing-masing, seperti mengoperasikan mesin, kejelasan dan ketepatan dalam menulis, memaparkan, memeriksa kendaraan, dan lain-lain.
- 3) Pengetahuan (*knowledge*). Dibutuhkan seseorang untuk menerapkan atribut/sifat dan keterampilannya secara efektif, seperti latar belakang kebijaksanaan, pemahaman konteks, persyaratan yang sah, tujuan bisnis, dan lain-lain.





### 2.1.1.5 Kategori Kompetensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Spencer and spencer (1993) dalam preffer, dkk (2003;113) menurut kriteria yang digunakan memprediksi kinerja suatu pekerja bahwa kompetensi dibagi atas 2 kategori :

1) Threshold competencies adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemauan untuk membaca) yang harus dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seseorang yang berkinerja tinggi rata-rata kompetensi threshold untuk seorang sales adalah pengetahuan tentang produk atau kemampuannya untuk mengisi formulir

2) Differentiating competencies adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya, seseorang yang memiliki orientasi motivasi (konsep diri), biasanya yang diperhatikan pada penetapan tujuan yang melebihi apa yang ditetapkan organisasi.

### 2.1.1.6 Kompetensi Jabatan

Kompetensi jabatan terdiri dari tiga jenis yaitu:

- 1) Kompetensi inti : yaitu kompetensi yang wajib dan mutlak dimiliki oleh setiap pegawai negeri sipil, tanpa kecuali. Sebagai “soft competency”, kompetensi inti ini merupakan gambaran dari visi misi dari orientasi yang berwujud dalam bentuk perilaku tertentu .
- 2) Kompetensi manajerial: merupakan kompetensi sikap dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi jabatan manajerial. Asumsi





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang mendasari kompetensi manajerial ini adalah keseragaman kebutuhan adanya sikap dan perilaku tertentu pada setiap tugas dan fungsi manajerial seluruh jabatan meskipun pada skala yang berbeda satu sama lain.

Kompetensi teknis-pengetahuan: adalah keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan jabatan, baik jabatan yang bersifat manajerial, maupun teknis-fungsional tertentu maupun fungsional umum. Sebagai “hard competency”, kompetensi teknis pengetahuan harus dikaji dan disempurnakan lebih lanjut oleh masing-masing unit kerja agar lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan unit kerjanya. Masing-masing satuan kerja dapat melakukan penyempurnaan terhadap kelompok kompetensi teknis-pengetahuan dan jenisnya sesuai dengan karakteristik khusus jabatan. Penyempurnaan kelompok kompetensi teknis-pengetahuan dan jenisnya oleh masing-masing satuan kerja diajukan ke pusat untuk ditetapkan oleh sekretariat jenderal setelah divalidasi oleh biro kepegawaian.

### 1.1.7 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2010:13), landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyangkut situasi dan mendukung untuk periode lama. Bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu terdiri dari:

- a) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan yang mengakibatkan suatu tindakan dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.

c) Konsep diri (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.

e) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

### 1.1.8 Jenis Kompetensi

Jenis kompetensi sendiri ada beberapa jenis menurut 3 para ahli. Dan berikut ini jenis-jenis kompetensi :

1. Jenis kompetensi yang pertama yaitu, ada jenis kompetensi menurut Charles E. Honson. Diketahui bahwa, kompetensi dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: Personal Competency: yaitu kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan perkembangan kepribadian seseorang. Profesional Competency: yaitu kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugas tertentu dalam pekerjaan. Dan Social Competency: kemampuan individu dalam hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan dan kepentingan sosial.
2. Kemudian jenis kompetensi yang kedua menurut Kunandar. Dalam bukunya (2007), Kunandar menyebutkan bahwa kompetensi dapat dibagi menjadi 5 jenis, yaitu: Kompetensi Intelektual: yaitu perangkat pengetahuan yang



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimiliki individu yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya.

**Kompetensi Fisik:** yaitu kemampuan fisik individu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya. **Kompetensi Pribadi:** yaitu perangkat perilaku yang berhubungan dengan kemampuan individu dalam memahami diri, mewujudkan diri, identitas diri, dan transformasi diri. **Kompetensi Sosial:** yaitu perangkat perilaku tertentu yang menjadi dasar pemahaman diri sebagai bagian dari lingkungan sosial. **Kompetensi Spiritual:** yaitu kemampuan individu dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan kaidah-kaidah keagamaan.

Dan jenis kompetensi yang terakhir yaitu dari Dean Lyle Spencer dan Matthew Lyle Spencer. Disebutkan dalam buku Surya Dharma (2003), menurut Dean Lyle Spencer dan Matthew Lyle Spencer kompetensi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu: **Kompetensi Dasar (Threshold Competency):** yaitu karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melakukan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Misalnya kemampuan membaca, menulis, dan lain-lain. Dan **Kompetensi Pembeda (Differentiating Competency):** yaitu berbagai faktor yang membedakan individu yang kinerjanya tinggi dengan individu yang kinerjanya rendah.

## 2.1.2 Disiplin pegawai

### 2.1.2.1. Pengertian Disiplin pegawai

Undang-Undang (UU) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dimaksud disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak di taati atau di langgar di jatuhi hukuman disiplin.

Disiplin pegawai merupakan unsur pengikat, unsur integrasi dan merupakan unsur yang dapat menggairahkan kerja pegawai (Sutrisno, 2016).

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja atau ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.





© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 Disahkan oleh UIN Suska Riau  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumbernya.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa Disipline is management action to enforce organization standars”. Dapat dikatakan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk menperteguh pedoman-pedoman organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:96) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Agustini (2019:81) "disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan". Rivai dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja



© Tak Optamilla UIN Suska Riau  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Melarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketepatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis”.

Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet (2017) "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor. Pendapat lain Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016:42) berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran nya. Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di



tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

(Zainal & Rivai, 2015) disiplin pegawai adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan instansi dan norma- norma sosial yang berlaku.

Seorang pegawai yang memiliki disiplin pegawai yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor (Sutrisno, 2016). (Edison et al., 2016), mengemukakan bentuk disiplin pegawai yaitu:

Disiplin Preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikutidan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh instansi.

Disiplin Korektif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi.

3. Disiplin Progresi, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman - hukuman yang lebihberat terhadap pelanggaran - pelanggaran yang berulang.

#### 2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai

Berbagai macam dapat mempengaruhi disiplin pegawai biasa sampai tingkat kepala. (Sutrisno, 2016) mengemukakan faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi.

Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

Keterampilan pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

6. Ada tidaknya perhatian kepada parapegawai.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

(Sutrisno, 2016) disiplin pegawai dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin pegawai dalam penelitian ini yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

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

2. Taat terhadap peraturan instansi.

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

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan pimpinan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk



© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Hake Cipta Pili Indagi Undang-Undang  
 1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendorong disiplin diri antara para pegawai untuk datang di kantor tepat waktu. Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

### 2.3. Dimensi Disiplin

Dimensi variabel disiplin pegawai menggunakan teori dari Soetrisno dalam Sartika (2015:56) yaitu:

#### 1. Disiplin Waktu

Adalah bersikap punctual terhadap waktu yang telah ditetapkan termasuk jam mulai bekerja, jam istirahat, jam pulang kantor dan jam mulai serta penutupan rapat/seminar dan lain-lain.

#### 2. Disiplin Moral

Adalah disiplin yang keluar dari hati nurani untuk berusaha menepati atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan. Berbeda halnya dengan disiplin waktu dan disiplin administratif yang bersifat heteronom, disiplin moral lebih bersifat otonom. Disiplin moral hanya nampak pada pertanggungjawaban serta selesai atau tidaknya suatu pekerjaan.

#### 3. Disiplin Administratif

Adalah disiplin untuk mengerjakan (dan atau tidak mengerjakan) seperti yang tertera dalam aturan atau kaidah yang telah ditetapkan sebelumnya. Kaidah tersebut dapat bersifat tertulis, tidak tertulis, dapat berupa suatu norma hukum, norma kesusilaan, peraturan kepegawaian dan lain-lain.



#### 2.1.2.4. Indikator Disiplin Pegawai

Menurut Sudarmanto (2009) indikator dari disiplin pegawai pegawai yaitu:

Ketepatan waktu

Pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin pegawai baik.

Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin pegawai baik

Tanggung jawab tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja.

Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

#### 2.1.3 Hubungan Kompetensi Pimpinan terhadap Disiplin Pegawai

Perlihat adanya hubungan erat antara kompetensi pimpinan dengan disiplin pegawai. Menurut Sedarmayanti (2003) kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan instansi. Adapun menurut Sedarmayanti (2013) kompetensi yang mencerminkan kemampuan yang perlu dimiliki pimpinan maupun pekerja/pegawai meliputi flexibility, motivasi mencari



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

informasi, disiplin, motivasi kerja, kesediaan kerjasama, dan orientasi pada masyarakat. Adapun dimensi kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Winanti (2011) yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial, kompetensi spiritual. Menurut Nitisemito (2000), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja mengacu pada teori Robbins (2005) yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab. Dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin mengacu pada teori Husnan yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sikap pribadi. Kompetensi sangat berpengaruh terhadap disiplin pegawai. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi yang sesuai dengan profesinya, maka dapat membantu meningkatkan disiplin pegawai. Hal ini didukung oleh Situmohang dan Munthe (2015: 63) disiplin pegawai yang tinggi dan dapat dicapai jika seluruh pegawai yang ada didalam instansi bekerja dengan baik dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan dukungan adanya kompetensi yang tinggi guna meningkatkan disiplin pegawai.

Disiplin kerja yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi instansi. Hal ini tentu akan sangat mempengaruhi hasil dari pekerjaan pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Situmorang dan Munthe (2015: 63) bahwa dari disiplin pegawai yang tinggi dan dukungan yang diberikan maka akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya apabila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menyebarkan seluruh atau sebagian dari isi dan gambar yang ditampilkan dalam dokumen ini tanpa izin dari penulis.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

telah ditetapkan tidak dapat dicapai dengan baik. Tanpa disiplin kerja, sulit bagi organisasi atau organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan karena para pegawai akan dapat bekerja sama dengan individu yang lain secara maksimal. Sebuah penelitian dari Hestisani, (2014) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap disiplin pegawai sehingga peran kompetensi sangat penting bagi peningkatan disiplin pegawai. Kompetensi pimpinan juga mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Apabila pimpinan memiliki kompetensi yang tinggi dan sesuai dengan profesinya, maka dapat menimbulkan disiplin yang tinggi, yang berimbas kepada pegawai sehingga pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab ketika memiliki keahlian dibidang profesi tersebut.

Hal ini didukung oleh teori dari Hasibuan ( 2005: 194) bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karena jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan seseorang, maka mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan kedisiplinannya dalam mengerjakan tugas akan rendah. Hal ini didukung oleh penelitian Novita (2015:77) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. jadi tinggi rendahnya disiplin dipengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya hasil pekerjaan pegawai. Jika pegawai kurang memenuhi standar hadir kerja maka pekerjaan akan terganggu dan tidak selesai dengan tepat waktu. Seorang pimpinan yang telah memiliki kompetensi yang tinggi akan cenderung memiliki disiplin pegawai yang baik. Hal ini searah



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dengan pendapat Riyanda (2017: 67) apabila memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan dalam pencapaian visi dan misi kantor tersebut. sebaliknya, jika kompetensi dan penerapan disiplin rendah maka akan tercipta hasil kerja yang kurang maksimal pada kinerja pegawainya. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya (Muchdarsyah Sinungan,2005:145)

Menurut Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi disiplin kerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka disiplin pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka tujuan instansi pun tidak akan tercapai, ini berarti kompetensi pimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan disiplin pegawai. Bisa dikatakan bila pimpinan memiliki kompetensi di bidangnya maka pimpinan tersebut akan meningkatkan disiplin dan kinerja yang efektif. Demikian pula bila motivasi kerja pegawai tinggi maka akan meningkatkan disiplin pegawai. Kompetensi Pimpinan adalah keterampilan dan perilaku kepemimpinan yang berkontribusi pada kerja yang unggul. Dengan menggunakan pendekatan berbasis kompetensi untuk kepemimpinan, instansi dapat mengidentifikasi dan mengembangkan generasi pemimpin mereka dengan lebih baik. Kompetensi dan disiplin kerja merupakan



- Hal Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

faktor individual masing – masing pegawai. Seorang pegawai menjadi rajin atau tidak, kreatif atau tidak kreatif, dapat ditelusuri melalui kompetensi dan disiplin yang ada dalam dirinya.

### Definisi Konsep

Definisi konseptual adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak peristiwa, lingkungan, kelompok atau individu yang berkepentingan dengan ilmu sosial. Definisi konsep merupakan batasan kajian yang akan dibahas pada bagian selanjutnya.

Hal ini untuk memberikan arahan dan penulisan lebih lanjut dengan mendefinisikan:

1. Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang telah dibutuhkan untuk dapat melaksanakan ataupun melakukan sebuah pekerjaan yang di mana telah dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, dan juga sikap kerja.
2. Disiplin adalah bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan kantor, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.



### 2.3. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah elemen yang memberikan gambaran tentang mengukur suatu variabel, mengetahui parameter pengukuran yang mendukung analisis variabel tersebut.

**Tabel 2.1 Konsep Operasional**

Variabel	Indikator	Skala
X (Kompetensi Pimpinan)	1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Kemampuan	Likert
Y (Disiplin Pegawai)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan instansi 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam instansi 4. Taat terhadap peraturan lain yang tidak boleh selama didalam instansi	Likert

Sumber : Data Olahan 2022

### 4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Jadi, hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State

Kasim Riau

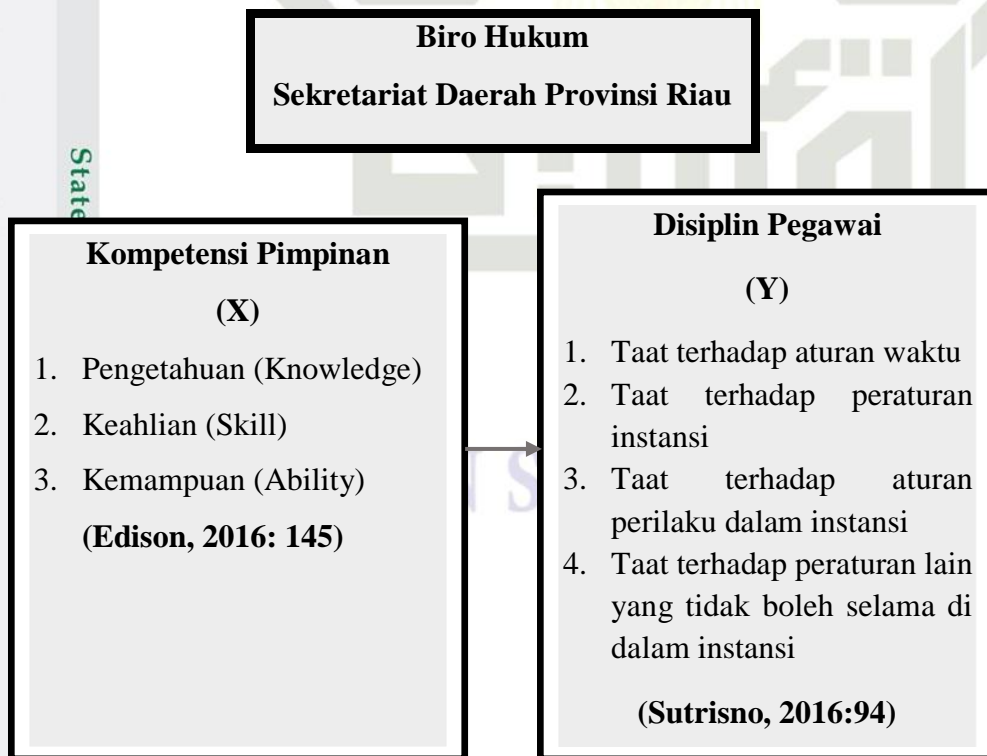
Ha : Diduga adanya pengaruh secara signifikan antara Kompetensi Pimpinan terhadap Disiplin Pegawai

H0 : Diduga tidak adanya pengaruh secara signifikan Kompetensi Pimpinan terhadap Disiplin Pegawai

**Kerangka Berpikir**

Menurut Kurniawan (2014:56), kerangka pemikiran merupakan suatu alur yang menggambarkan proses riset secara keseluruhan. Kerangka pemikiran merupakan miniatur riset, maka dari itu penyusunan harus disajikan secara lengkap namun ringkas. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

**Tabel 2.2 Kerangka Berpikir**



## 2.6. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai kompetensi telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya:

**Tabel 2.3**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syaamsidar, Lukman Hakim, Ihyani Malik (2021) Ilmu Adm Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar.	Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang	(X) Kompetensi Pimpinan dan Disiplin Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Pimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai sehingga meningkatkan kinerja.
2	Rizki Apridasari (2022) Ilmu Adm Negara, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir	(X) Kompetensi Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.
3	Arif Firdaus (2017) Universitas Riau.	Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru	(X) Kompetensi Disiplin pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian intensif, kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai karyawan.
4	Lilin Holilah, Rhini Fatmasari, dan Titik	Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Disiplin pegawai Guru	(X) Kompetensi Disiplin (Y)	Bahwa kompetensi kepribadian guru berpengaruh signifikan terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip atau menyalin dalam bentuk apa pun seluruh atau sebagian dari isi tulisan ini tanpa mengindahkan dan menyebutkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	Rosita (2021)		pegawai	disiplin pegawai guru.
6	Rahmi Syahyutia Putri (2021)	Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT ASL Shipyards Indonesia	(X1) Kompetensi (X2) Disiplin (Y) Kinerja	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan kedisiplinan seorang pegawai yang optimal sangat penting bagi terciptanya kinerja yang bagus di instansi.
6	Li Riyani (2018)	Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Guru di SD Islam Al-Ikhlas Cipete Jakarta Selatan	(X) Kompetensi (Y) Disiplin	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah.
7	Akhmad (2019)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	(X) Kompetensi (Y) Kinerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Eti Purnamarso (2018)	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai CV Inaura Anugerah Jakarta.	(X) Kompetensi (Y) Kinerja	Hasil penelitian yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Juwaili Ismi (2021) Universitas Islam Riau.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Prov. Riau	(X) Kompetensi (Y) Kinerja	Hasil penelitian bahwa kompetensi yang baik dengan pegawai yang selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerjanya maka akan meningkatkan kinerja





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Masripa (2020)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi Kepala Tata Usaha (KTU) terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi di MTs Madani Alauddin Kabupaten Gowa</p>	<p>(X) Kompetensi</p> <p>(Y) Kualitas Pelayanan</p>	<p>pegawai tersebut.</p> <p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dalam memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas diperlukan kompetensi atau.</p>
	<p>A.Dyah Aqsari Hilal (2016)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi, dan Disiplin Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Mannyingarri Indonesia Timur</p>	<p>(X) Kompetensi (X2) Disiplin (Y) Kinerja</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja memberi pengaruh yang signifikan dalam membangun kinerja pegawai pada PT. Mannyingarri.</p>

Sumber : Data Olahan 2022

### 7. Pandangan Islam

Menjadi seorang Kepala Biro tidak hanya dilandasi oleh kemampuan dalam mengatur dan menjalankan mekanisme kepemimpinannya, melainkan menganggap kepemimpinan lebih dilandasi oleh nilai-nilai spiritual, di mana pemimpin dijadikan model/panutan bagi bawahannya (Fayruzah El-Faradis, 2020). Sebagaimana dalam QS Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ

وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Terjemahnya: Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Kepala Biro sebagai pemimpin yang berkompentensi mempunyai tanggung jawab yang besar karena memegang peranan yang sangat penting, mengingat posisinya yang secara struktural sebagai pemimpin yang memiliki kekuasaan penuh pada pekerjaan yang dipimpinya, oleh karena itu Kabiro dituntut untuk selalu memberikan contoh yang baik untuk bawahannya. Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh sebuah instansi atau lembaga adalah memberikan pelayanan yang baik kepada unit-unit kegiatan di dalam organisasi/instansi maupun kepada pihak luar organisasi. Dengan adanya pelayanan yang baik maka konsumen akan merasakan puas. Semakin baik pelayanan yang diberikan oleh suatu organisasi maka akan memberikan dampak positif bagi kemajuan organisasi itu sendiri (Malayu Hasibuan,2005 : 152).

Hal ini tampak dalam QS Ali Imran ayat 159 dan Al-Baqarah ayat 267, yang menyatakan bahwa:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ  
لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي  
الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Yang terjemahannya :”Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka



bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa kepadaNya.”

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ

Yang artinya : “Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan daripadanya, padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memincingkan mata terhadapnya. Dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji.”

Dari penjelasan dua surah Alquran diatas dapat kita pelajari bahwa apabila kita menjadi seorang pemimpin, maka jadilah pemimpin yang lemah lembut, peduli terhadap pegawai, tidak berperilaku kasar maupun berkata kasar. Apabila pegawai melakukan kesalahan, maka berikanlah maaf kepadanya sebab Allah maha Pemaaf. Ketika menghadapi suatu permasalahan dikantor, maka sangat dianjurkan bagi seorang pemimpin untuk mengadakan musyawarah terhadap sesama pegawainnya untuk menghasilkan kata sepakat tanpa adanya pilih kasih dan berlaku adil kepada semuanya.

Surat Al-Baqarah ayat 267 Mengajarkan bahwa kita dituntun untuk mencari nafkah dengan sebaik baiknya, lalu sedekahkan lah sebagian harta itu, carilah



UIN SUSKA RIAU

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menyebarkan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

keberkahan didalam mencari nafkah tersebut. Jauhi lah pekerjaan yang Allah  
 berang. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang harus ada dalam aktivitas  
 kehidupan umat manusia. Tanpa adanya kepemimpinan, maka tatanan dunia akan  
 kacau dan penuh dengan masalah. Oleh itu sejak Islam diturunkan untuk manusia,  
 selalu mementingkan urusan kepemimpinan. Nabi Muhammad, para sahabatnya,  
 hingga kepemimpinan setelahnya, terus berusaha memberi kepemimpinan yang  
 terbaik. Karena pentingnya kepemimpinan ini, Allah SWT banyak menyebut  
 secara khusus ayat-ayat terkait kepemimpinan. Yaitu QS. Al-Baqarah Ayat 30 dan  
 QS. An-Nisa Ayat 59

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا  
 أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ  
 وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Yang terjemahannya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para  
 malaikat. Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.  
 Mereka berkata: Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu  
 orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal  
 kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?  
 Tuhan berfirman: Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."  
 (Al Baqarah: 30). Dari ayat ini kita dapat mengetahui bahwa jika menjadi  
 pemimpin kita harus senantiasa bertasbih kepada Allah dengan memuji Allah  
 melalui sholat dan dzikir.





يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اطِيعُوا اللَّهَ وَاطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ  
مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ  
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allah SWT dan ta'atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah SWT (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah SWT dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (QS An-Nisa: 59). Dari ayat ini kita harus selalu mentaati Allah SWT dan rasulnya juga ulil amri diantara kita, kemudian apabila terjadi perbedaan pendapat antara pegawai maupun dari pimpinan, maka kita harus meminta pertolongan hanya kepada Allah SWT. Oleh karena itu, Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan sebuah negara. Kepemimpinan yang baik dapat membawa perubahan yang positif bagi negara dan rakyatnya, sementara kepemimpinan yang buruk dapat membawa kerugian yang besar bagi negara dan rakyatnya. Dalam Islam, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dan diharapkan dapat menjadi teladan bagi umat. Oleh karena itu, perlu diketahui kriteria pemimpin yang baik dalam Islam.

Kriteria pemimpin yang baik dalam Islam adalah pemimpin yang memiliki akhlak mulia. Ini artinya, pemimpin harus memiliki sifat-sifat seperti jujur, adil, tegas, sabar, dan konsisten dalam menjalankan kewajibannya. Pemimpin juga harus mampu menjaga diri dari godaan dunia dan harus mampu menjaga martabat dirinya sebagai pemimpin. Kriteria pemimpin yang baik dalam Islam adalah

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan tidak diperkenankan untuk disebarluaskan atau dicetak ulang tanpa ijin tertulis dari penerbit.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.



pemimpin yang berpegang teguh pada Al-Quran dan As-Sunnah. Pemimpin harus mampu mengambil hikmah dari ayat-ayat Al-Quran dan hadits-hadits Nabi Muhammad SAW dan menerapkannya dalam kepemimpinannya. Pemimpin juga harus mampu menjadi teladan bagi umat dalam menjalankan ajaran Islam. Kriteria pemimpin yang baik dalam Islam adalah pemimpin yang inklusif. Pemimpin harus mampu mengakomodasi kepentingan semua elemen masyarakat tanpa kecuali.

© Hakipta & mik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang menjiplak atau menyalin atau melakukan tindakan lain yang merugikan tanpa izin dari UIN Suska Riau.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 1. Desain Penelitian

Menurut (Kurniawan, 2014:67), desain penelitian adalah suatu pedoman kerja penelitian agar dapat berjalan efektif dan efisien. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016:14), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Di dalam penelitian kuantitatif ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independennya (bebas) adalah Kompetensi Pimpinan (X), dan variabel dependennya (terikat) adalah Disiplin Pegawai (Y).

#### 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang beralamatkan di Jalan Jenderal Sudirman No. 460, Jadirejo, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada Januari 2023 sampai dengan selesai.

#### 3.3. Populasi dan Sampel

##### 3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.



Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor biro hukum yaitu sebanyak 54 orang yang terdiri dari 11 bidang/bagian.

### 3.3.2. Sampel Penelitian

Sampel ialah sub kelompok atau sebagian dari populasi (Sekaran, 2003). Jika populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel, tetapi jika populasi lebih besar dari 100 maka diambil sampel 10-15% atau 20-25% dari total populasi (Arikunto, 2012). Prosedur pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada semua unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel karena jumlahnya menggunakan metode survey. Karena jumlah populasi tidak melebihi 100 orang, penulis merekrut 100% dari total populasi kantor biro hukum maksimal 54 responden dari 11 bagian/bidang pada kantor biro hukum setda. Ini berarti bahwa seluruh populasi dapat digunakan tanpa mengambil sampel penelitian.

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data merupakan kumpulan informasi atau keterangan berdasarkan fakta dan memiliki karakteristik tertentu. Untuk mendapatkan data yang lengkap dan akurat, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

- 1) Data primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada kantor biro hukum setda provinsi Riau, seperti tanggapan mengenai kompetensi pimpinan maupun disiplin pegawai.



- 2) Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari instansi dalam bentuk seperti, jumlah pegawai, kompetensi pimpinan, gambaran umum instansi, struktur organisasi instansi dan aktivitas instansi.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua penelitian dalam bentuk kuensioner dan disebarakan kepada responden untuk diisi sesuai dengan alternative jawaban yang telah disediakan. Pernyataan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden.

Dalam Kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala Likert. Skala Likert biasanya digunakan untuk mengukur sebuah sikap seseorang mengenai sebuah objek dalam penelitian. Masing-masing jawaban dari 5 alternatif jawaban yang tersedia diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Bobot kuesioner berdasarkan pada metode Skala Likert**

No	Sikap	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1





### 3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang telah dijabarkan.

#### 3.6.1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Validitas atau kesahihan suatu instrumen akan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Validitas butir instrumen diketahui dengan jalan membandingkan *corrected item-total correlation* yang diperoleh atau r hitung dengan 0,3. Jika hitung lebih besar dari pada 0,3 maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Demikian pula sebaliknya, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam sebuah kuesioner. Realibilitas



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

## 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada beberapa cara atau metode untuk melakukan pengujian normalitas data, diantaranya dengan menggunakan one sample kolmogrov sminorv test, uji Shapiro-Wilk, liliefors serta dengan menggunakan plot (Normal Probability Plots). Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah dengan melihat nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal. Namun jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal. Dalam penggunaan grafik normal probability plot, jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3.6.3. Uji Hipotesis Data

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menganalisis pengaruh kompetensi pimpinan (x) dan disiplin pegawai digunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan software SPSS versi 24. Analisa regresi sederhana merupakan studi mengenai ketergantungan variabel terikat (dependen) dengan variabel bebas (independen).

Regresi Linear Sederhana Berfungsi untuk mencari tahu pengaruh hubungan antara variabel kompetensi pimpinan dengan variabel disiplin pegawai, dengan menggunakan rumus persamaan regresi linear sederhana berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

$Y$  = Disiplin Pegawai

$X$  = Kompetensi Pimpinan

$b$  = Koefisien Regresi

$a$  = Konstanta

#### b. Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Koefisien determinan ( $R_2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan



variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012:262).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis. Semakin koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (Adjusted  $R_2$ ) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap audit judgment. Nilai Adjusted  $R_2$ ) mempunyai interval antara 0 dan 1. Sedangkan jika (Adjusted  $R_2$ ) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

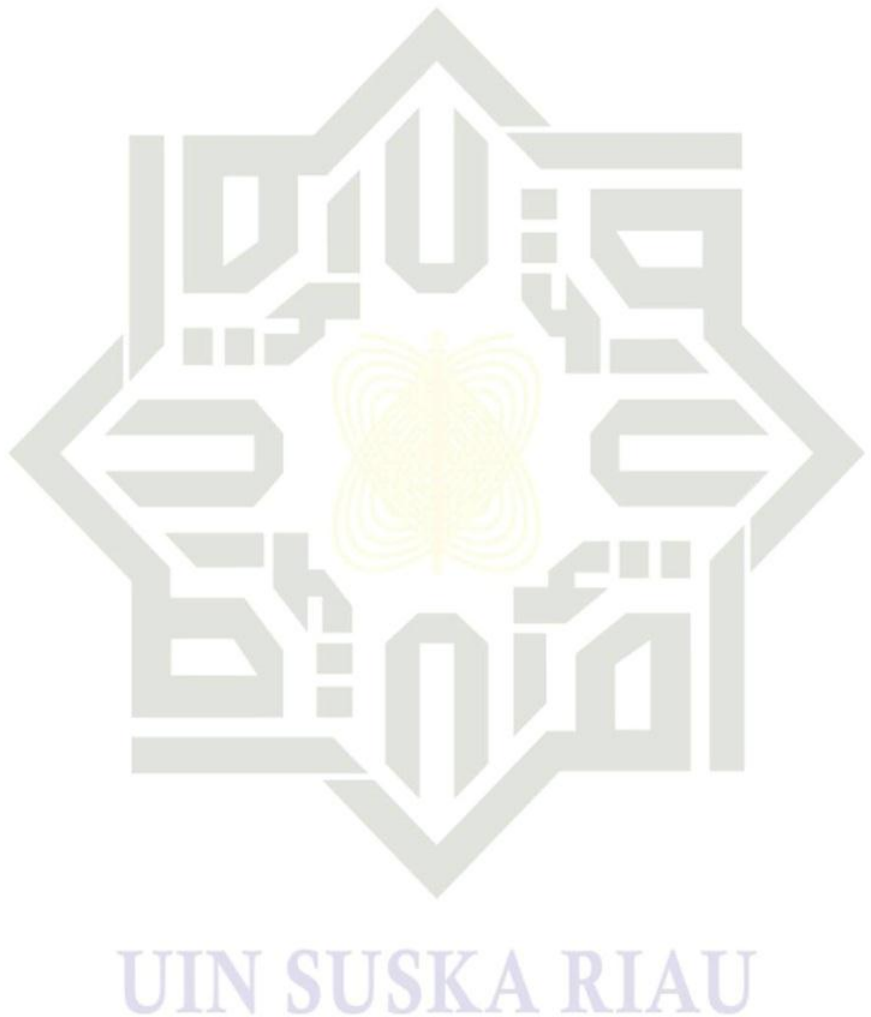
### Uji T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (koefisien regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (koefisien regresi signifikan) (Ghozali, 2011).

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013: 178). Pengujian ini



dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ( $\alpha= 5\%$ ). Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan kata lain bahwa variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Demikian juga sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1. Sejarah Singkat Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Biro hukum merupakan salah satu perangkat daerah lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau yang berada pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dan di jabarkan dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Uraian Tugas Sekretariat Daerah Provinsi Riau Unit Kerja Biro Hukum bertempat di lingkungan Kantor Gubernur Riau yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman Nomor 460, Kota Pekanbaru Provinsi Riau, lantai II (dua) gedung lama. Dengan pimpinan oleh seorang Kepala Biro.

#### 4.2. Visi dan Misi Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Visi :

Menjadi Yang Terdepan Dalam Pembentukan Produk Hukum Daerah, Mewujudkan Kepastian Hukum, Melakukan Pengawasan, Penataan Dokumentasi dan Naskah Hukum Daerah yang berkualitas"

Misi :

Berdasarkan Visi Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau, maka selanjutnya ditetapkan 4 (empat) misi Biro Hukum yaitu :



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Ditanggungjawabkan oleh UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip (sebagian) atau seluruhnya tanpa izin dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Meningkatkan kualitas produk hukum daerah, naskah hukum dan pengembangan jaringan dokumentasi hukum;
- 2) Mewujudkan kepastian hukum, Hak Asasi Manusia dan kerjasama daerah;
- 3) Meningkatkan pengawasan; dan
- 4) Meningkatkan penataan dokumentasi dan naskah hukum daerah yang berkualitas.

### 3.3. Struktur Organisasi Unit Kerja Biro Hukum Setda Provinsi Riau

Struktur adalah cara sesuatu disusun atau dibangun. Organisasi adalah suatu wadah berkumpulnya minimal dua orang untuk mencapai sebuah tujuan. Jadi struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian baik secara posisi maupun tugas yang ada pada perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur Organisasi merupakan suatu susunan atau hubungan antara setiap bagian dan posisi yang ada pada suatu organisasi dan instansi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Dalam Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi terbatas. Sebagai institusi yang bergerak di Biro Hukum memiliki struktur dan organisasi. Dengan Struktur Organisasi yang ada memudahkan untuk memisah fungsi antar setiap bagian pekerjaan, sekalipun rangkap jabatan masih ada setidaknya akan diketahui pada posisi mana karyawan sedang bekerja.



Tabel 4.1

Struktur Organisasi Unit Kerja Biro Hukum Setda Provinsi Riau

Hak Cipta:  
 © Pak

1. Dilarang  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sumber: Kantor Biro Hukum Setda Prov Riau Tahun 2023

Adapun keadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Kantor Gubernur Bagian Biro Hukum yang merupakan penjelasan rinci dari bagan organisasi diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala Biro Hukum : ELLY WARDHANI , SH, MH
- 2) Kabag. Perundang-undangan Prov : ARMANITA, SH, M.Si
- 3) Kabag. Perundang-undangan Kab/Kota: WAN MULKAN, SH, M.Si
- 4) Kabag. Bantuan Hukum : YAN DHARMADI, SH, MH
- 5) Kasubag Naskah Hukum : DRS. SYAFULLAH, M.Si





UIN SUSKA RIAU

- 6) Kasubbag Penyusun Produk Hukum Pengaturan : ARIF RAHMAN, SH
- 7) Kasubbag Produk Hukum Daerah Wilayah I : RAJA SYAIFUL, SH
- 8) Kasubbag Non Litigasi dan HAM : NANDI TRIAZANOVI, SH
- 9) Kasubbag Penyusun Produk Hukum Penetapan : SABRIODA, SH
- 10) Kasubbag Produk Hukum Daerah Wilayah II : SUSANTY, SH
- 11) Kasubbag Litigasi : IRSADUL AFKARI, SH, MH
- 12) Kasubbag Dok dan Naskah Hukum Lainnya : DRS. H. SYAIFULLAH, M.Si
- 13) Kasubbag Produk Hukum Daerah Wilayah III : RITA AFRIANI, SH.M.Si
- 14) Kasubbag Tata Usaha Biro : NORIZAL, SE

#### 4.4. Tugas dan Fungsi Kepala Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau

##### 4.4.1 Kepala Biro

Tugas dan fungsi kepala Biro Hukum sesuai dengan pergub Riau No 98 tahun 2016 Tentang “KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI, SERTA TATA KERJA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU” Di BAB ke III TUGAS DAN FUNGSI Bagian Kesatu Sekretaris Daerah Paragraf 3 Kepala Biro Hukum Pasal 34 ayat 1 dan 2 yaitu:

- (1) Kepala Biro Hukum mempunyai tugas membantu Gubernur melalui Setda dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif pada Bagian Perundang-undangan, Bagian Bankum, dan Bagian Dokumentasi.



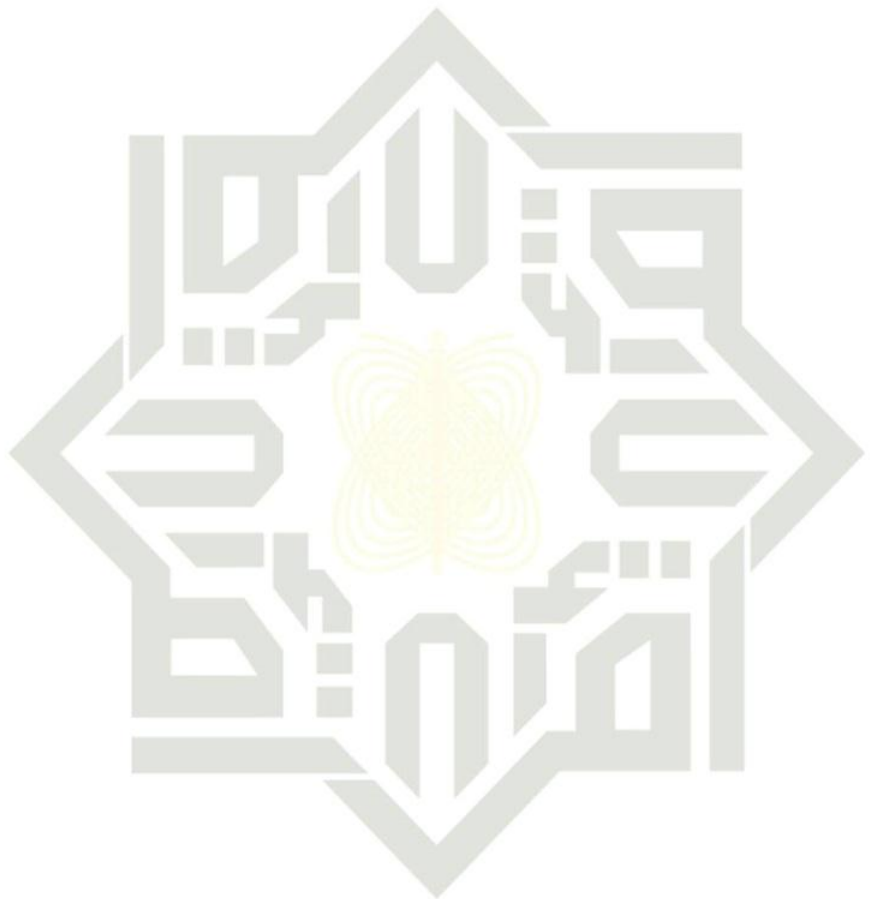
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Biro Hukum menyelenggarakan fungsi perumusan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1. Kesimpulan

Dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel X (Kompetensi Pimpinan) dengan variabel Y (Disiplin pegawai). Koefisien bernilai positif yang artinya variabel kompetensi pimpinan berpengaruh terhadap variabel disiplin pegawai yaitu sebesar 1,038. Nilai konstanta sebesar 7,099, jika tidak ada nilai kompetensi pimpinan maka nilai disiplin pegawai sebesar 7,099. Setiap peningkatan satu persen kompetensi pimpinan maka nilai disiplin pegawai bertambah sebesar 1.038. Koefisien bernilai positif yang apabila kompetensi pimpinan naik maka disiplin pegawai naik. Dan dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel kompetensi pimpinan sebesar 51,6%, hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi yaitu dengan nilai R Square sebesar 0,516 artinya variabel kompetensi pimpinan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 51,6% terhadap variabel disiplin pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 6.2. Saran

Adapun saran dari penulis adalah :

1. Perlu adanya peningkatan kompetensi pimpinan pada pegawai biro hukum setda provinsi Riau terutama peningkatan pada pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi di masing-masing bagian Biro



Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau lebih memberikan motivasi dan disiplin kerja pegawai, serta peningkatan terhadap kemampuan dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia.

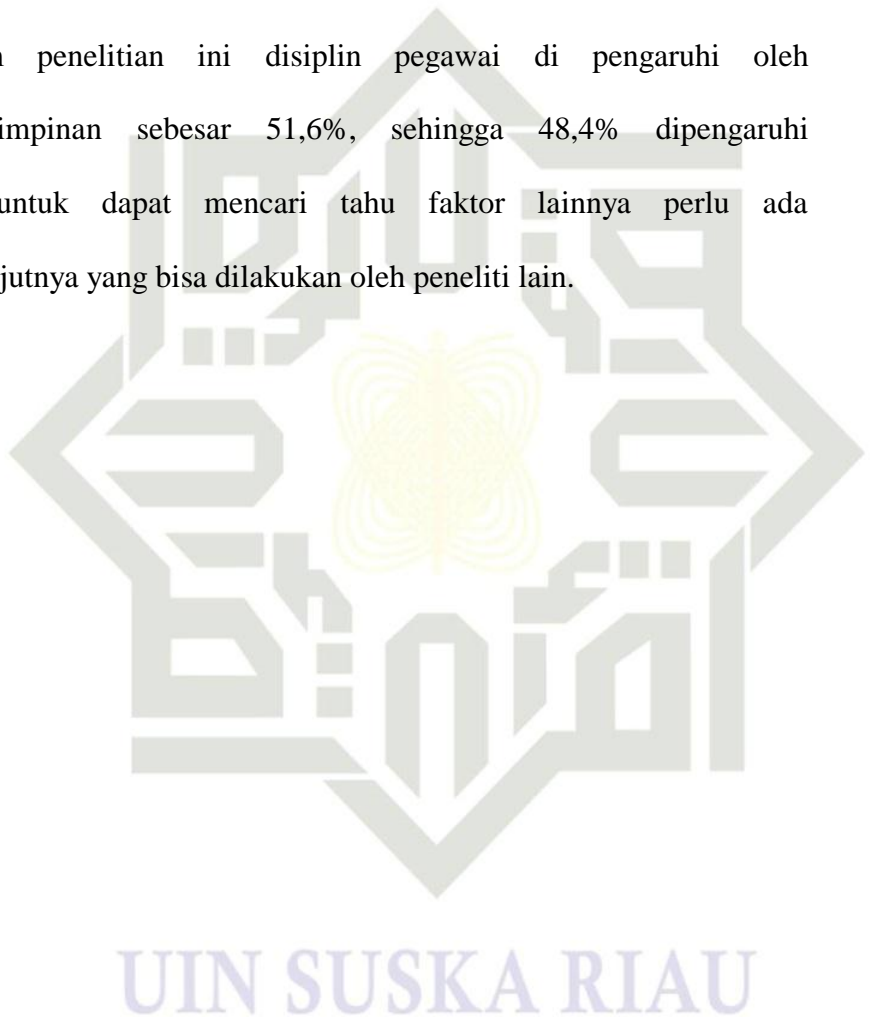
Dan penulis berharap terhadap peneliti selanjutnya untuk dapat menguji faktor- faktor lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja, dimana dalam penelitian ini disiplin pegawai di pengaruhi oleh kompetensi pimpinan sebesar 51,6%, sehingga 48,4% dipengaruhi faktor lain, untuk dapat mencari tahu faktor lainnya perlu ada penelitian selanjutnya yang bisa dilakukan oleh peneliti lain.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.







## DAFTAR PUSTAKA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Al-Quran

- Al-Quran Surah Al-Baqarah ayat 267  
Al-Quran Surah Al-Baqarah ayat 30  
Al-Quran Surat al Ahzab Ayat 21  
Al-Quran Surat An-Nisa ayat 59  
Al-Quran. Surah Al-Imran ayat 159

### Buku dan Jurnal

- A. Dyah Aqsari Hilal. 2016. Pengaruh Kompetensi, dan Disiplin Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur. Skripsi Jurusan Manajemen Bisnis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi. Terhadap Produktivitas Karyawan.
- Akhmad Fauzi. 2019. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya. Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arif Firdaus. 2017. Pengaruh kompetensi terhadap disiplin pegawai pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru. JOM Ekon, Vol 4 No. 1.
- Arikunto, S. 2012. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: Pangerang Selatan: UNPAM PRESS
- Dharma, Surya. 2003. "Manajemen Kinerja". Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Dr.Muh.Kadarisman,S.H., M.Si. 2018 . "Manajemen Aparatur Sipil Negara".



Echols, John M. dan Hassan Shadily (1983). Kamus Inggris Indonesia. Jakarta: Gramedia. Cet. XII.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 234).

Elis Yani Pramularso. 2018. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai CV Inaura Anugerah Jakarta.

Enda, Sarimaya. 2008, Sertifikasi Guru, Apa, Mengapa dan Bagaimana?, Bandung: Penerbit Yrama Widya.

Enda, U., & Hartono, S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Press Ponorogo. Farizki, M, R., & Wahyuati, A. 2017.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P, 2005 .Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.

Hestiani, Hindria. 2014. "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng". Bisma. Volume 2

Julaili Ismi. 2021. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Prov. Riau. Skripsi Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Riau.

Kunandar. 2007. Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan. Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta : Rajagrafindo Persada.



- Kurniawan, Albert. 2014. Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis. Bandung: CV Alfabeta.
- Riyani. 2018. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Guru di SD Islam Al-Ikhlas Cipete Jakarta Selatan. Institut PTIQ Jakarta.
- Holilah Dkk. 2021. Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Disiplin pegawai Guru. Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal Vol.7.
- Masripa. 2020. Pengaruh Kompetensi Kepala Tata Usaha (KTU) terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi di MTs Madani Alauddin Kabupaten Gowa. Skripsi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. UIN Alauddin Makassar.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Moheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor. Penerbit : Ghalia Indonesia.
- Nadeak, Bernadetha. 2020. Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. Indonesia. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Nadeak, Bernadetha. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri. 4.0. Jakarta: Uki Press.
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personal:Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Novita, Dwi Indria. 2015. "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013". jurnal Magister Manajemen. Volume 1. Nomor 2
- Rahmi Syahyutia Putri. 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT ASL Shipyards Indonesia. Skripsi Program Studi Manajemen. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Universitas Putera Batam.
- Riyanda, Muhammad. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Rizki, A., Suprajang, S, E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan. Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar.





- Ruky AS. 2009. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama.
- Refika, Amwiarni. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin pegawai dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. eJurnal Katalogis, Vol. No.1, Hal. 54-65.
- Edarmayanti. 2003. Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju
- Edarmayanti. 2013. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan. Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- Dekarani U. (2003). Metode Penelitian dan Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja. Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: RajaGratindo.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Spencer and Spencer, 1993, Competence at Work, John Wiley and Sons Inc. New York.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. 2011. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudrajat. 2008. Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan. Model Pembelajaran. Bandung : Sinar Baru.
- Sugiono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. Administrasi Pendidikan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sulistiyorini & Dwi Songgo Panggayudi. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif terhadap Disiplin pegawai PT. Sriputra Surabaya. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2.





Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan. Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Syamsidar Dkk, 2021. Pengaruh Kompetensi Pimpinan terhadap Disiplin pegawai Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. Jurnal Ilmu Administrasi Negara Vol. 2 No.1.

Taufik Akbar, and Slamet. 2017. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak. Pada Pt At Indonesia Di Karawang." JURNAL LENTERA BISNIS 6(1): 113-. 30.

Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)".Jurnal Majalah Ilmiah Unikom.Volume 7. No 2.

Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). Majalah Ilmiah UNIKOM, 7(2): h:249-267.

Zainal, & Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Dari Teori Ke Praktik.

### Undang-Undang

Peraturan Gubernur Provinsi Riau No. 98 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Peraturan Menteri PAN RB No. 38 Tahun 2017.

Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

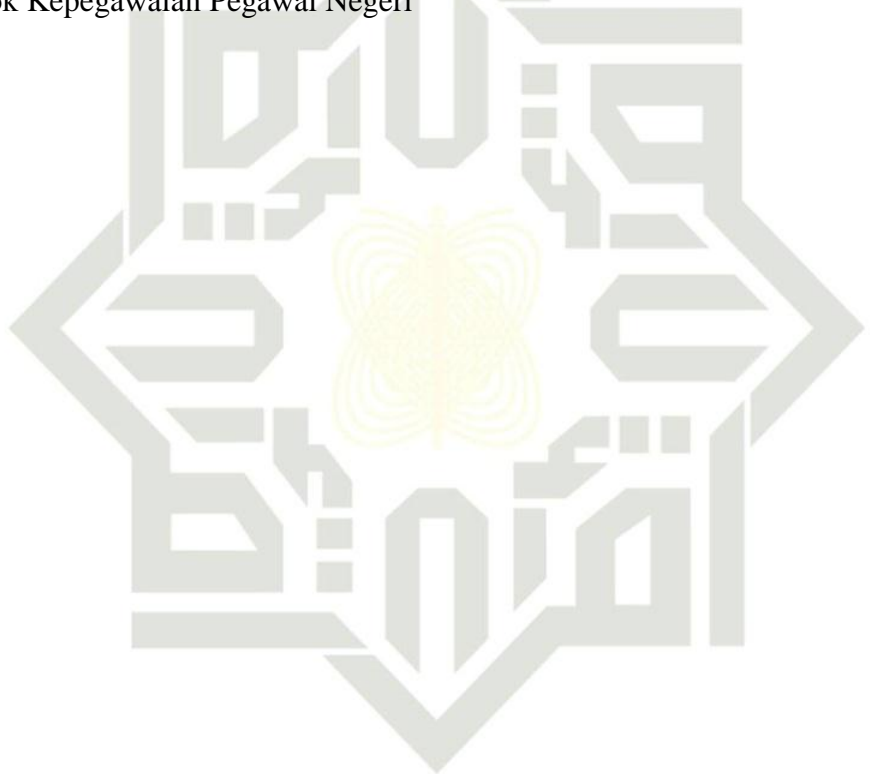
Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.

Peraturan Pemerintah nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Pasal 51

Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Undang-undang Republik Indonesia, No. 8 Th 1974, Pasal 1 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pegawai Negeri





## LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN

### KUESIONER PENELITIAN

#### Pengantar Kuesioner

Yth. Pegawai Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT. atas limpahan karunia, rahmat, dan sejahteraan dan pengetahuan sehingga saya dapat melaksanakan penelitian dengan baik. Semoga keselamatan, rahmat dan barokah Allah selalu dicurahkan kepada kita semua.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Kuliah (Skripsi) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, bersama ini saya Tasya Pragita mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Pimpinan Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau terhadap Disiplin Pegawai”**. Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Atas perhatian, kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya. Jika ada pertanyaan lebih lanjut, dapat menghubungi saya dengan CP berikut 082287489581 dan pragitatasya@gmail.com

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 2. Data Responden

- 1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- 2. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dianggap mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kamal Riau

1. Nama : \_\_\_\_\_

2. Umur : \_\_\_\_\_

3. Masa Kerja : 1. (.....) 1-5 Tahun      2. (.....) 6-10 Tahun  
 3. (.....) 10-15 Tahun      4. (.....) > 15 Tahun

4. Pendidikan :  SD     SLTP/MTS      
     SLTA/MA          
     DI     DII     DIII  
     S2      
     S3   

6. Jenis Kelamin :      Laki-laki  
    Perempuan

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling benar sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Beri tanda checklist ( ✓ ) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara pilih.

3. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu:

- SS** : Sangat setuju      bobot nilai 5
- S** : Setuju      bobot nilai 4
- R** : Ragu-ragu      bobot nilai 3
- TS** : Tidak Setuju      bobot nilai 2
- STS** : Sangat Tidak Setuju      bobot nilai 1



#### 4. Kuesioner Penelitian

##### Variabel Kompetensi Pimpinan (X)

	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>A. Pengetahuan</b>						
1	Pimpinan mengetahui tugas pokok dan fungsi pada bidang kerjanya					
2	Dengan pengetahuan yang pimpinan miliki ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Pimpinan memiliki pengetahuan dalam mengadakan rapat dan acara					
<b>B. Keahlian</b>						
4	Pimpinan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan dikantor					
5	Pimpinan ahli dalam menyelenggarakan fungsi perumusan dan pelaksanaan kebijakan,					
6	Pimpinan ahli dalam menyelenggarakan fungsi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain					
<b>C. Kemampuan</b>						
7	Pimpinan mampu melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional					
8	Pimpinan mampu dalam penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas					
9	Pimpinan mampu dalam penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas					

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Marang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**B. Variabel Disiplin Pegawai (Y)**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>A. Taat terhadap aturan waktu</b>						
2	Saya datang ke kantor tepat waktu					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
3	Saya keluar dari kantor setelah waktu kerja selesai					
<b>B. Taat terhadap peraturan instansi</b>						
4	Saya menggunakan pakaian sesuai yang diatur oleh instansi					
5	Saya membuang sampah pada tempatnya					
<b>C. Taat terhadap aturan perilaku dalam instansi</b>						
6	Saya menggunakan tutur kata yang sopan dalam berbicara					
7	Saya ramah terhadap tamu yang datang ke kantor					
8	Saya berperilaku santun saat bekerja					
<b>D. Taat terhadap peraturan lain yang tidak boleh selama didalam instansi</b>						
9	Saya tidak melakukan kriminal dikantor					
10	Saya tidak merusak fasilitas kantor					
11	Saya tidak menggunakan obat terlarang dikantor					

Tabel Tabulasi Data Responden

No	Karakteristik Responden			
	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
1	53	Laki-laki	S2	6-10 th
2	39	Laki-laki	S2	10-15 th
3	48	Perempuan	S2	10-15 th
4	56	Perempuan	S2	6-10 th
5	56	Laki-laki	S2	10-15 th
6	56	Laki-laki	S1	6-10 th
7	55	Laki-laki	S1	10-15 th
8	52	Laki-laki	S1	6-10 th
9	36	Laki-laki	S2	10-15 th
10	42	Perempuan	S1	6-10 th
11	38	Laki-laki	S1	6-10 th
12	38	Laki-laki	S1	6-10 th
13	59	Laki-laki	S1	6-10 th
14	57	Laki-laki	S2	6-10 th
15	41	Laki-laki	S2	6-10 th
16	59	Laki-laki	S1	10-15 th
17	56	Laki-laki	S1	10-15 th
18	37	Laki-laki	S2	6-10 th
19	50	Perempuan	S1	6-10 th
20	46	Laki-laki	S1	6-10 th
21	40	Perempuan	S1	6-10 th
22	38	Perempuan	S1	6-10 th
23	38	Perempuan	S1	6-10 th
24	43	Laki-laki	S1	10-15 th
25	41	Perempuan	S2	6-10 th
26	36	Perempuan	S1	6-10 th
27	51	Perempuan	DIII	6-10 th
28	42	Laki-laki	S1	6-10 th
29	37	Perempuan	DIII	1-5 th
30	39	Laki-laki	S1	1-5 th
31	38	Laki-laki	S1	1-5 th
32	38	Laki-laki	S1	1-5 th
33	34	Perempuan	S1	6-10 th
34	30	Perempuan	S1	1-5 th

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.







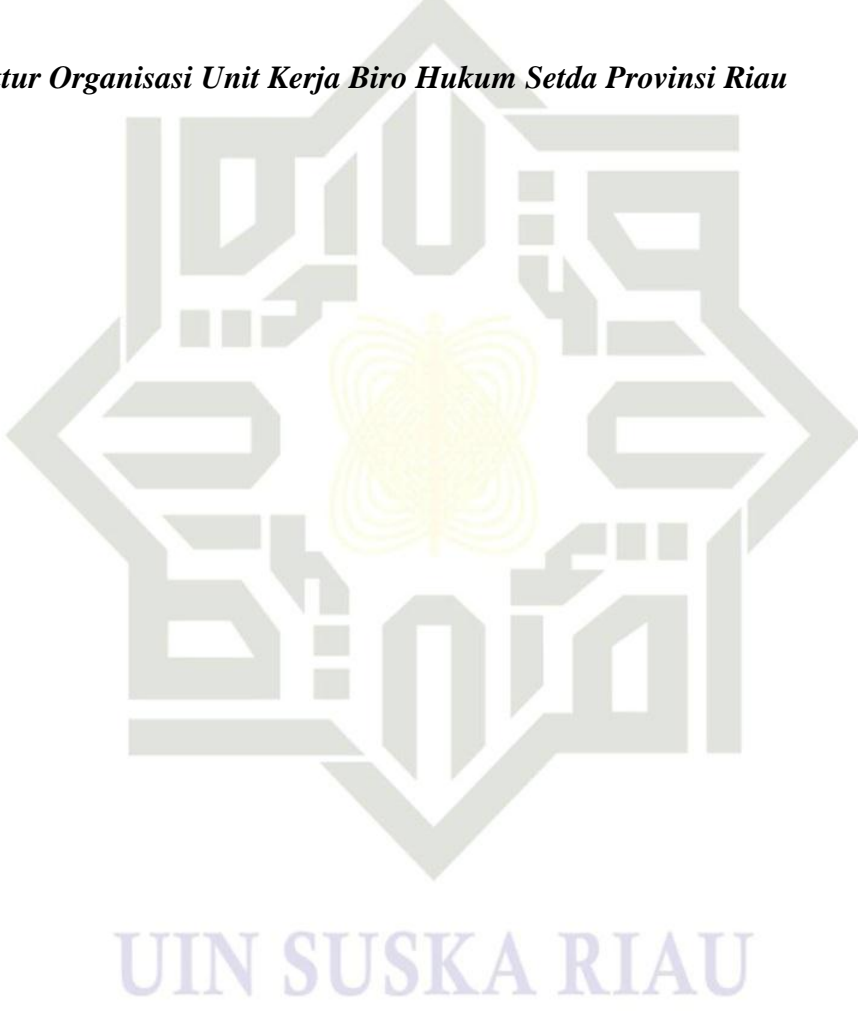
4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
5	5	5	5	5	4	5	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	5	5	5	5	5	5	42
4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
5	4	4	4	5	4	5	5	4	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

- 1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	53
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44

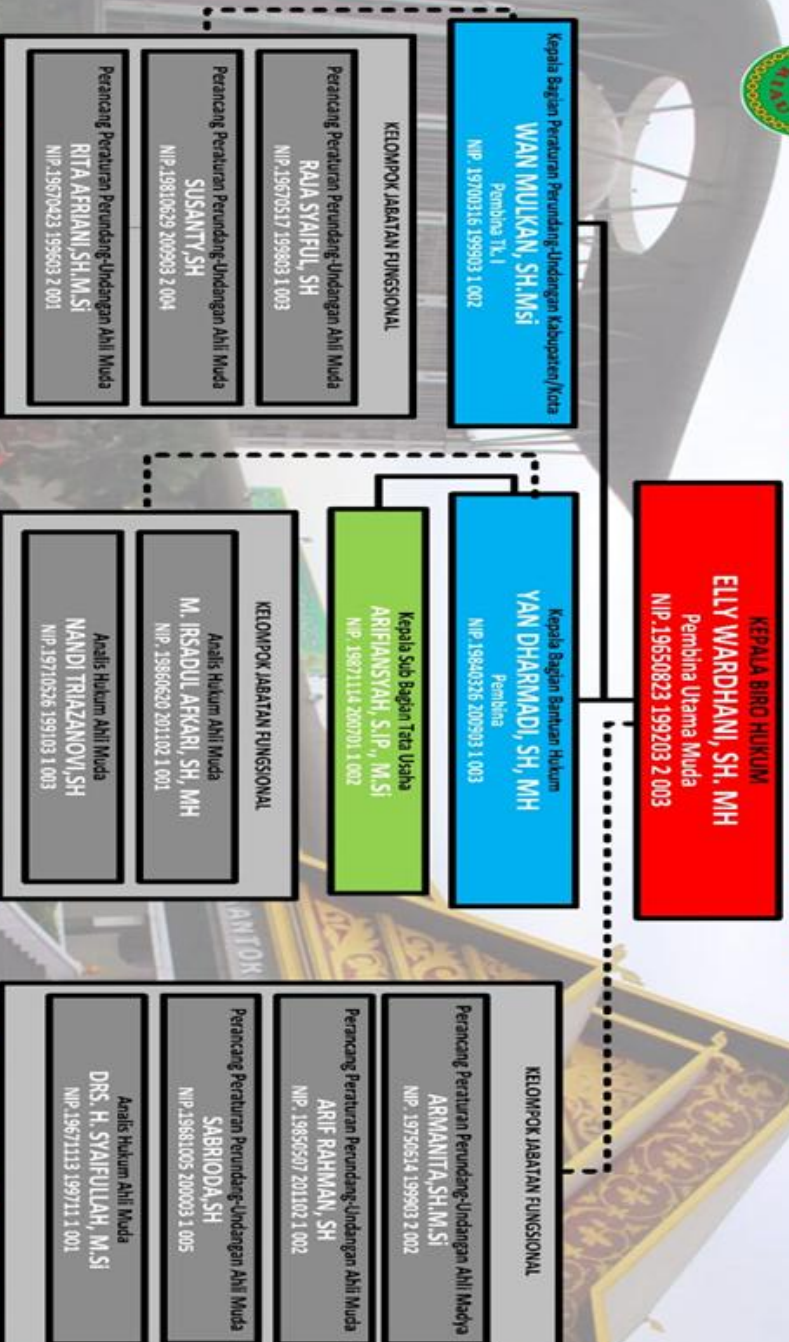
Lampiran 3 : Struktur Organisasi Unit Kerja Biro Hukum Setda Provinsi Riau



1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# STRUKTUR BIRO HUKUM SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH PROVINSI RIAU



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/5117/2022  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : **Pra Riset**

Pekanbaru, 24 Oktober 2022 M  
28 Rabiul Awwal 1444 H

Kepada  
Yth. Kepala Kantor  
Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Provinsi Riau  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.


Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Tasya Pragita  
NIM. : 11970524777  
Jurusan : Administrasi Negara  
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
**"Pengaruh Kompetensi Kepala Sub Bagian Tata Usaha Biro Hukum  
Sekretariat Daerah Provinsi Riau Terhadap Disiplin Pegawai"** Untuk itu kami  
mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada  
mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

  
**Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM**  
NIP. 19700826 199903 2 001

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Penguitaan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Penguitaan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051  
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1808/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2023 Pekanbaru, 16 Februari 2023 M  
 Sifat : Biasa 25 Rajab 1444 H  
 Lampiran : -  
 Hal : **Izin Riset**

Kepada  
 Yth. Kepala Kantor  
 Dinas Penanaman Modal dan  
 Pelayanan Terpadu Satu pintu  
 Provinsi Riau  
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
 Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Tasya Pragita  
 NIM. : 11970524777  
 Jurusan : Administrasi Negara  
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
**"Pengaruh Kompetensi Pimpinan Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi  
 Riau terhadap Disiplin Pegawai"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara  
 berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

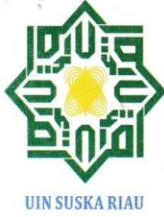
Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,  
  
 Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM  
 NIP. 19700826 199903 2 001

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1962/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/2/2023 Pekanbaru, 22 Februari 2023 M  
 Sifat : Biasa 1 Sya'ban 1444 H  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada  
 Yth. **Ikhwani Ratna, SE, M.Si**  
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Tasya Pragita  
 NIM : 11970524777  
 Jurusan : Administrasi Negara  
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kompetensi Pimpinan Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau terhadap Disiplin Pegawai**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
 Pengembangan Lembaga,

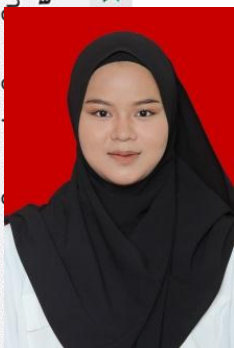


**Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si**  
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



- Hak Cipta
1. Dilarang untuk menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan secara elektronik atau cetak tanpa izin dari UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BIOGRAFI PENULIS

**TASYA PRAGITA**, Lahir pada Tanggal 2 Agustus 2000 di Kota Duri, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau. Anak Ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Ayahanda Tamsir dan Ibunda Emroza Rifai. Pendidikan pertama penulis di SDN 019 Balik Alam Provinsi Riau pada tahun 2012. Setelah Lulus melanjutkan pendidikan di SMPN 8 Mandau Provinsi Riau. Dan lulus pada tahun 2015. Kemudian Penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 3 Mandau Provinsi Riau. Dan lulus pada tahun 2018. Setelah itu Penulis melanjutkan Pendidikan Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Tahun 2019 dan selesai pada tahun 2023.

Pada tanggal 25 Mei 2023 Penulis menyelesaikan Skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Sosial (S. Sos) Jurusan SI Administrasi Negara dengan judul Skripsi "Pengaruh Kompetensi Pimpinan Terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Riau)" Penulis memperoleh Sarjana Sosial (S. Sos).