

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.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PANGAN, TANAMAN
PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU**

SKRIPSI



OLEH

WINI WIAH NINGSIH

11970123869

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

2023

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.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PANGAN, TANAMAN
PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi serta melengkapi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH

WINI WIAH NINGSIH

11970123869

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

2023



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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : WINI WIAH NINGSIH
 NIM : 11970123869
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING

Dr. SABARNO DWIRIANTO, M.Si
 NIP. 19720315 200012 1 002

MENGETAHUI

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018



Dr. H. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Wini Wiah Ningsih
NIM : 11970123869
Jurusan : Manajemen S1
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau
Tanggal Ujian : 20 November 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si

Sekretaris
Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat

Penguji I
Dr. Putriana, SE, MM

Penguji II
Qomariah Lahamid, SE, M.Si

- 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.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Wini Wiah Ningsih
 NIM : 11970123869
 Tempat/Tgl. Lahir : Pandeglang / 14 Maret 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu sosial
 Prodi : SI Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

"Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas pangan, Tanaman pangan dan Hortikultura provinsi Riau"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* 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, 15 Desember 2023
 Yang membuat pernyataan


 2917CAKX796755197 Wini Wiah Ningsih
 NIM : 11970123869

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU

Wini Wiah Ningsih

11970123869

Terdapat permasalahan mengenai kompetensi pegawai yang tidak sesuai dengan posisi jabatan serta bidang tugas yang dijalankan dan kurangnya disiplin pegawai terhadap ketepatan waktu kehadiran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini 73 (Tujuh puluh tiga) responden yang menggunakan pendekatan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Data penelitian dianalisis menggunakan program SPSS Versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Hasil R^2 menjelaskan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 47,5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja 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.

ABSTRACT

The Influence of Competence and Work Discipline on Employee Performance at the Department of Food, Food Crops and Horticulture Riau Province

Wini Wiah Ningsih
11970123869

There are problems regarding employee competence that is not in accordance with the position and field of duties carried out and a lack of employee discipline regarding punctuality of attendance. This study aims to determine the effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance at the Department of Food, Food Crops and Horticulture, Riau Province.

This research method is a quantitative study using multiple linear regression analysis. The number of samples in this study were 73 (seventy three) respondents who used probability sampling approach with simple random sampling techniques. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The research data were analyzed using the SPSS version 25 program.

The results of this study indicate that Competence and Work Discipline have a significant influence on employee performance at the Department of Food, Food Crops and Horticulture, Riau Province. The R^2 results explain that the competence and work discipline variables as a whole have an influence of 47,5% on the employee performance variable, while the remaining 52,5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Competence, Work Discipline and Employee Performance

- 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.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah dalam hidup ini yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater, kedua orang tua, seluruh keluarga dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Orangtua, ayahanda dan ibunda tercinta yang telah mendoakan, mempertaruhkan seluruh jiwa dan raganya demi kesuksesan anaknya, 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

telah membesarkan dan merawat dengan sepenuh hati dibaluti dengan kasih sayang yang begitu tulus kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunas, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf.
3. Ibu Dr. Mahyarni, S.E, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.sos, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Hj. Julina, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M, selaku Ketua Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Fakhrurozi, S.E, M.M, selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak Dr. Sabarno Dwirianto, S.E, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



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.

10. Seluruh bapak dan ibu dosen fakultas ekonomi dan ilmu sosial yang telah memberikan bekal dan ilmu yang bermanfaat.
11. Seluruh Staf akademik dan tata usaha serta staf jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
12. Abang saya Muhammad Pebrian Wiah, adik saya Muhammad Attalarik Pandri Wiah dan Via Fitriana Wiah yang telah memberikan bantuan, dukungan, perhatian serta semangat selama penulisan skripsi ini.
13. Teman-teman se-angkatan 2019 terkhusus untuk Manajemen F, dan Manajemen Sumber Daya Manusia B, serta seluruh pihak yang telah berjasa namun belum mampu penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih telah memberi motivasi dan menjadi teman yang hebat bagi penulis.

Akhirnya dengan segala keterbukaan dan ketulusan, penulis persembahkan skripsi ini sebagai upaya pemenuhan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada UIN Sultan Syarif Kasim Riau dan semoga skripsi yang penulis persembahkan ini bermanfaat. Kesempurnaan hanyalah milik Allah dan kekurangan tentu datangnya dari penulis. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*.

Pekanbaru, 07 Agustus 2023

Penulis,

Wini Wiah Ningsih
11970123869



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 ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2 Kinerja	18
2.2.1 Pengertian Kinerja	18
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	19
2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai	21
2.3 Kompetensi.....	22
2.3.1 Pengertian Kompetensi	22
2.3.2 Jenis-Jenis Kompetensi.....	23
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	24
2.3.4 Indikator Kompetensi	25
2.4 Disiplin Kerja	25
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	25
2.4.2 Dimensi Disiplin Kerja	26
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
2.4.4 Indikator Disiplin Kerja	28
2.5 Pengaruh Antar Variabel	28



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.

2.5.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	28
2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	29
2.5.3 Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	30
2.6 Pandangan Islam.....	30
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	30
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Kompetensi.....	31
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja	32
2.7 Penelitian Terdahulu.....	33
2.8 Kerangka Pemikiran	38
2.9 Konsep Operasional Variabel.....	39
2.10 Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.2 Jenis dan Sumber Data	42
3.2.1 Data Primer	42
3.2.2 Data Sekunder.....	42
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.3.1 Populasi.....	43
3.3.2 Sampel	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1 Observasi	45
3.4.2 Wawancara.....	45
3.4.3 Kuesioner	45
3.5 Teknik Analisis Data	46
3.5.1 Uji Kualitas Data	46
3.5.2 Uji Validitas	47
3.5.3 Uji Reliabilitas	47
3.6 Uji Asumsi Klasik	48
3.6.1 Uji Normalitas.....	48
3.6.2 Uji Multikolinieritas.....	49
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	50



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.

3.6.4 Uji Autokorelasi.....	51
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.8 Uji Hipotesis.....	52
3.8.1 Uji T.....	52
3.8.2 Uji F.....	53
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	53
BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	55
4.1 Sejarah Dinas PTPH Provinsi Riau.....	55
4.2 Visi dan Misi Dinas PTPH Provinsi Riau.....	56
4.2.1 Visi Dinas PTPH Provinsi Riau.....	56
4.2.2 Misi Dinas PTPH Provinsi Riau.....	56
4.3 Struktur Organisasi Dinas PTPH Provinsi Riau.....	57
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
5.1 Karakteristik Responden.....	58
5.1.1 Jenis Kelamin.....	58
5.1.2 Usia.....	59
5.1.3 Tingkat Pendidikan Terakhir.....	59
5.1.4 Lama Bekerja.....	60
5.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	61
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	61
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi.....	64
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	67
5.3 Uji Validitas.....	70
5.4 Uji Reliabilitas.....	72
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	73
5.5.1 Uji Normalitas.....	73
5.5.2 Uji Multikolonieritas.....	74
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	75
5.5.4 Uji Autokorelasi.....	76
5.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
5.7 Uji T.....	79



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.

5.8 Uji F.....	81
5.9 Uji Koefisien Determinasi.....	83
5.10 Pembahasan	84
5.10.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	84
5.10.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	86
5.10.3 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	88
BAB VI PENUTUP	91
6.1 Kesimpulan.....	91
6.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2018 – 2022 4

Tabel 1. 2 Capaian Kinerja Tahun 2022 6

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2018 - 2022..... 11

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 33

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel 39

Tabel 3. 1 Skala Likert 46

Tabel 5. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 58

Tabel 5. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia 59

Tabel 5. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir 59

Tabel 5. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 60

Tabel 5. 5 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Pegawai..... 61

Tabel 5. 6 Rekapitulasi Jawaban Responden Kompetensi..... 64

Tabel 5. 7 Rekapitulasi Jawaban Responden Disiplin Kerja 67

Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas..... 71

Tabel 5. 9 Hasil Uji Reliabilitas 72

Tabel 5. 10 Hasil Uji Normalitas 74

Tabel 5. 11 Hasil Uji Multikolonieritas 75

Tabel 5. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas 76

Tabel 5. 13 Hasil Uji Autokorelasi 77

Tabel 5. 14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda..... 78

Tabel 5. 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) 82

Tabel 5. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi 83

- 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 I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan Pegawai Negeri Sipil dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, ditambah lagi dengan berlaku remunerasi/tunjangan kinerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Namun hal tersebut belum diimbangi dengan peningkatan profesionalisme dan integritas yang tinggi dari para Pegawai Negeri Sipil. Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan perlu melakukan perbaikan kedalam, yaitu melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM). Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat, karena keberhasilan instansi dalam memperbaiki kinerja instansi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang bersangkutan dalam berkarya dan bekerja.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, diperlukan pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Jadi, Peran sumber daya manusia pada kinerja organisasi sangat penting, keputusan sumber daya manusia harus mampu meningkatkan efisiensi dan juga memberikan peningkatan hasil organisasi (Logahan, 2009).

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.

Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau terletak di Jl. HR. Soebrantas No. 4 Pekanbaru, Kecamatan Tampan, Provinsi Riau. Sesuai Peraturan Gubernur Riau Nomor 64 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau memiliki tugas pokok “Membantu Gubernur Dalam Pelaksanaan Kegiatan di Bidang Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura”.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud, Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Ketahanan Pangan, Bidang Tanaman Pangan, Bidang Hortikultura, dan Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan;
- b. Pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan pelayanan administrasi dalam pengkajian, penyusunan dan pengusulan Rencana Strategis, Rencana Kerja Perangkat Daerah, Rencana Kerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, dan Laporan Kinerja Pemerintah pada Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura;
- c. Penyusunan dan Pembinaan pelaksanaan standar operasional prosedur perencanaan program, keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah dan kepegawaian dan umum pada Sekretariat, Bidang Ketahanan Pangan, Bidang Tanaman Pangan, Bidang Hortikultura, dan Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- d. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait perencanaan program keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah dan kepegawaian dan umum pada Sekretariat, Bidang Ketahanan Pangan, Bidang Tanaman Pangan, Bidang Hortikultura, dan Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi.

Menurut Rivai dalam Umar (2005) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran didalam organisasi. Organisasi pasti selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Dalam upaya terlaksana fungsi kepegawaian di Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau, maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang dapat bekerja secara optimal. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, berikut data hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel 1. 1 Laporan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Orientasi Pelayanan	Inisiatif Kerja	Komitmen	Kerjasama	Kepemimpinan	Rata-Rata Penilaian Hasil Kinerja
2018	244	86	85	85	85	84	85,0
2019	260	84	85	86	81	83	83,8
2020	271	85	86	83	83	84	84,2
2021	284	86	85	82	81	84	83,6
2022	273	83	82	83	84	82	82,8

Sumber : Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau Tahun 2023

Pada data diatas, penilaian angka 51-60 (kurang baik), 61-75 (cukup baik), 76-90 (baik), dan 91-100 (sangat baik). Berdasarkan data pada tabel diatas, terlihat bahwa hasil penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau sudah tergolong baik karena berada pada angka 76-90 (baik) yakni hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil dan bukan kesalahan besar, akan tetapi belum mencapai kinerja yang optimal yaitu pada angka 91-100 (sangat baik) yakni dimana hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi serta pelayanan diatas standar yang telah ditentukan. Pada tahun 2018 diperoleh kinerja rata-rata tertinggi yaitu mencapai 85,0 dengan kategori baik, pada tahun 2019 mengalami penurunan kinerja dengan rata-rata mencapai 83,8. Kemudian pada tahun 2020 diperoleh kinerja dengan rata-rata mencapai 84,2. Setelah itu terjadi penurunan kinerja kembali pada tahun 2021 yakni dengan rata-rata mencapai 83,6 dan terus mengalami penurunan kinerja pada tahun 2022 hingga diperoleh kinerja dengan rata-rata 82,8. Dari hasil

**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.

penilaian kinerja ini maka pegawai harus lebih meningkatkan kualitas kinerja agar lebih baik dan lebih optimal.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau, karena kinerja adalah cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawai, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi keberlangsungan kegiatan instansi dan bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, berikut data Capaian Kinerja Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau pada tahun 2022 :

Tabel 1. 2 Capaian Kinerja Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kategori Penilaian
Meningkatnya Sistem Ketahanan Pangan	Skor PPH Ketersediaan (skor)	89,80	89,29	99,43	Sangat Tinggi
	Persentase Wilayah Rentan Pangan (%)	25,44	7,69	330,82	Sangat Tinggi
	Persentase Peningkatan Keamanan Pangan Segar (%)	5,00	3,31	66,20	Sedang
Meningkatnya Produksi	Jumlah Produksi Padi (ton GKG)	313.213	213.557	68,18	Sedang
	Jumlah Produksi Jagung (ton PK)	38.049	9.875,50	25,95	Sangat Rendah
	Jumlah Produksi Buah-buahan (Durian) (ton)	19.257	29.435,34	152,86	Sangat Tinggi
	Jumlah Produksi Sayuran (Cabe) (ton)	19.236	20.534,11	106,75	Sangat Tinggi

Sumber : Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dari 2 sasaran strategis tersebut terdapat 7 indikator yang terdiri dari 3 indikator untuk sasaran peningkatan ketahanan pangan dan 4 indikator untuk sasaran peningkatan produksi. Dari 7 indikator tersebut terdapat 4 indikator yang dikategorikan sangat tinggi, dimana capaian besar atau sama dengan 91% dan 2 indikator yang dikategorikan sedang dimana capaian antara 66% s/d 75%. Hal ini dimaknai dengan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja. Namun terdapat 1 indikator yang dikategorikan sangat rendah dimana capaian kecil atau sama dengan 50%. Hal ini dimaknai pencapaian/realisasi kinerja capaian belum memenuhi/masih dibawah persyaratan minimal pencapaian kinerja 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.

diharapkan. Terlihat bahwa kinerja belum maksimal dan masih bisa dimaksimalkan, jika dalam pelaksanaan manajemen waktu dan sumber daya manusia dapat di *maintance* dengan baik, pencapaian dari target kerja pasti akan tercapai.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2009) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah kemampuan (kompetensi), kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan kompensasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan dan keahlian (kompetensi), pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Semua faktor ini memiliki efek, tergantung pada fakta apakah semua benar-benar terjadi, sebagian dominan dan sebagian tidak dominan. Sehubungan dengan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, fokus peneliti ada pada beberapa faktor yang dianggap sangat mendesak untuk mempengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan kondisi yang terjadi pada objek peneliti, yaitu faktor kompetensi dan disiplin kerja.

Jadi, upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah dengan menegakkan disiplin kerja dan kompetensi yang tepat sesuai dengan tugas, pokok, serta fungsi pemerintah.

Spencer dalam Moehariono (2012) mengemukakan bahwa kompetensi memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. 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.

merupakan salah satu karakteristik dasar dari seseorang untuk mengeluarkan kinerja didalam suatu pekerjaan. Selama ini pada instansi pemerintah banyak pegawai yang belum memiliki kompetensi memadai, masalah yang sering ditemui pada instansi pemerintah meliputi penempatan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kurang koordinasi antar divisi yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal (Bahrul Ullum Mustofa, 2016). Kompetensi pegawai dapat dikatakan rendah apabila ditemukan pegawai dengan kompetensi yang tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi dengan tingkat pendidikan terakhir dari pegawai, hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat masalah dalam kompetensi (Silvia, dkk., 2016).

Jadi, dapat dikatakan bahwa jenjang pendidikan mempengaruhi kompetensi seseorang, karena latar belakang ini memiliki dampak yang sangat kuat dalam membentuk sikap dan mental seorang pekerja yang handal (profesional) dan pekerja keras. Keaktifan dalam bekerja bukan berdasarkan pada materi, tetapi sudah diarahkan kepada pembentukan prestasi dan produktivitas.

Terkait dengan permasalahan kompetensi, fenomena yang terjadi di Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau yaitu peneliti memperoleh informasi dengan melakukan wawancara bersama Bapak Roni Saidman, S.P selaku Plt. Kasubag Bidang Kepegawaian dan Umum (14/03/2023). Narasumber mengatakan bahwa ada beberapa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi jabatan atau tidak sesuai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dengan bidang tugas sejalan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang standar kompetensi jabatan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, diketahui bahwa ternyata benar terdapat beberapa pegawai dengan posisi jabatan yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang tugasnya seperti arsiparis penyelia, operator mesin dan pelaksana. Masalah ini disebut dengan *skill mismatch*. Sehingga, pegawai dengan latar belakang pendidikan yang berbeda atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijalani akan menyebabkan pegawai sulit menyerap informasi mengenai pekerjaan yang dilakukan, hal ini kemudian mengakibatkan pekerjaan tidak efisien dan berdampak pada target kinerja yang sulit terealisasi. Selain itu, perlu diketahui bahwa pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau dengan kualifikasi tingkat pendidikan terbesar adalah berpendidikan Sarjana Strata 1 (S1) dan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA/SMA/Sederajat). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa masih banyak pegawai dengan latar belakang pendidikan SLTA/SMA/Sederajat, hal ini tentu akan berpengaruh pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Faktor lain yang juga penting selain kompetensi adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2017) kedisiplinan kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja. Kedisiplinan menjadi kunci untuk mewujudkan tujuan organisasi,

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.

pegawai, dan masyarakat karena dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar serta bersedia untuk mengerjakan semua tugas yang diberikan sesuai dengan aturan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2020).

Namun, pada saat ini masih banyak ditemui pegawai yang kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Karena masih ditemukan pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan, terlambat datang ke kantor dan sering menambah waktu liburan seperti disaat hari raya idul fitri, hal ini juga dapat menjadi masalah dalam disiplin kerja (Aldo Septama Putra, 2013).

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Roni Saidman, S.P selaku Plt. Kasubag Kepegawaian dan Umum, beliau menyatakan bahwa kedisiplinan kerja di kantor belum tercipta secara optimal terutama dalam hal kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja. Batas waktu masuk kantor adalah pukul 08.00 Wib dan pulang pukul 16.00 Wib. Akan tetapi, masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang dan lebih cepat pulang, bahkan ada beberapa pegawai yang datang ke kantor, kemudian hilang ketika masih jam kantor, lalu kembali ketika mendekati waktu pulang. Disisi lain, ada pula pegawai yang bahkan tidak ikut apel pagi. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai terhadap ketaatan pada peraturan kerja di Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau belum maksimal, dan ada penggunaan jam kerja yang kurang efektif karena disalahgunakan untuk keperluan lain.



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.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, tertulis bahwa Pegawai Negeri Sipil berkewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Berikut data rekapitulasi absensi pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau :

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2018 - 2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Datang Terlambat	Sakit	Izin	Alpa	Persentase
2018	244	22	5	10	13	19,23%
2019	260	15	7	5	11	14,61%
2020	271	21	10	7	15	20,38%
2021	284	24	14	9	10	21,92%
2022	273	31	22	15	29	37,30%

Sumber : Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 dijelaskan hasil rekap absensi pegawai dari tahun 2018 – 2022 pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau dapat disimpulkan bahwa paling banyak terjadi permasalahan terkait disiplin adalah pada tahun 2022 dengan pegawai berjumlah 273 orang. Terlihat sebanyak 31 pegawai datang terlambat, 22 orang sakit, 15 orang izin dan 29 orang alpa dengan presentase absensi mencapai 37,30% serta menjadi yang tertinggi dalam 5 tahun terakhir. Berdasarkan hasil observasi yang dilihat secara langsung, kasus mengenai ketidakdisiplinan pegawai ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan seperti, kepentingan keluarga yaitu mengantar dan menjemput anak sekolah, bahkan dikarenakan alasan kepentingan pribadi. Semua itu tentu akan berdampak pada kinerja pegawai sehingga perlu untuk mendapatkan perhatian serius.



Keadaan tersebut sesuai dengan pernyataan Kasubag Kepegawaian dan Umum yang mengatakan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau belum tercipta secara optimal.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Elfinna (2020) dengan sampel berjumlah 51 orang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar. Tetapi hasil temuan penelitian oleh Sakti (2022) dengan sampel berjumlah 74 orang menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Irfan (2020) dengan sampel berjumlah 121 orang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. Sedangkan hasil penelitian Doni (2021) dengan sampel berjumlah 53 orang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Serpong.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu diatas, ditemukan gap riset variabel yaitu kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi 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.
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.

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Povinsi Riau ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau ?
3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi 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.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah kompetensi, disiplin kerja dan kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya kompetensi dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa



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 akan datang serta sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika yang dipakai untuk menyusun skripsi ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang tinjauan pustaka yakni landasan teori yang berhubungan dengan judul, dan berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

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 V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan dari analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, inti pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti, dan berisi saran-saran yang dapat memberikan pedoman.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2020) mendefinisikan manajemen sebagai “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6m) yaitu : *man, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Umar (2005) yaitu “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas megola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan kerjanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak

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.



melupakan faktor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola pegawai sebagai aset utama organisasi karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja efektif dari pegawai itu sendiri.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Kinerja membicarakan mengenai apa yang bisa dikerjakan dan mengenai apa yang bisa dihasilkan individu untuk organisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, yang dimaksud dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Menurut Rivai dalam Umar (2005) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran didalam organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Duha (2014) kinerja adalah “bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan”. Kemudian menurut Wilson Bangun (2012) kinerja adalah hasil

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.



pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Sinambela dalam Bintoro dan Daryanto (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan “sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu”. Nawawi Uha (2013) mengatakan kinerja pegawai adalah “hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi”. Menurut Mathis, et al., (2009) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan serta didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan dengan hasil seperti yang diharapkan melalui standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi tersebut.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Kemampuan (Kompetensi), yaitu kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar dengan menggunakan keterampilan dan *skill* yang dimiliki.



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 Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Pengetahuan, yaitu sejauh mana pengetahuan seseorang tentang pekerjaan secara baik serta memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.
- c. Rancangan Kerja, yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian, yaitu karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan menjadi baik.
- e. Motivasi Kerja, yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik.
 - f. Kepemimpinan, yaitu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahan untuk mengerjakan suatu tugas serta tanggung jawab yang diberikan.
 - g. Gaya Kepemimpinan, yaitu gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahan.
 - h. Budaya Organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
 - i. Kepuasan Kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
 - j. Lingkungan Kerja, yaitu suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.



Hak Cipta Diindungi 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 Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- k. Loyalitas, merupakan kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja.
- l. Komitmen, yaitu kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja, yaitu usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas pekerjaan secara sungguh-sungguh.

2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015) indikator kinerja meliputi :

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan atau organisasi.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan serta bagaimana perilaku kerja setiap hari.

4) Kerja Sama



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.

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan menjadi semakin baik.

5) Inisiatif

Yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapi.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut melakukan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Kemudian menurut Spencer dan Spencer dalam Sofyan (2013) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu dalam memenuhi kriteria yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan.

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Elizar & Tanjung, 2018). Kompetensi merupakan suplemen atau



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.

pelengkap terhadap deskripsi jabatan (*job description*) atau spesifikasi jabatan (*job specification*), yang sudah kita kenal dalam manajemen sumber daya manusia selama ini. Kompetensi ini telah merinci lebih jauh lagi mengenai pengetahuan, keterampilan serta atribut personal individu seseorang (Meidita, 2019).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau skill seorang pegawai serta pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

2.3.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Kunandar dalam Sofyan (2013), kompetensi dapat dibagi menjadi 5 bagian yakni :

- 1) Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
- 2) Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
- 3) Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- 4) Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- 5) Kompetensi spiritual, yakni pemahaman dan penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.



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.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Jufri (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu :

- 1) Keyakinan dan Nilai-Nilai, keyakinan orang tentang diri sendiri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
- 2) Keterampilan, memainkan peran di kebanyakan kompetensi.
- 3) Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
- 4) Karakteristik kepribadian, kepribadian dapat mempengaruhi pekerja dalam sebuah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi, dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.
- 6) Isu Emosional, perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik.
- 7) Kemampuan Intelektual, kompetensi tergantung pada pikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pikiran analitis.
- 8) Budaya organisasi, budaya juga mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.



2.3.4 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menggunakan teori dari Spencer dan Spencer dalam Sofyan (2013) yaitu :

- 1) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.
- 2) Sifat (*traits*), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.
- 3) Konsep diri (*self concept*), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
- 5) Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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 dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan

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.

kedinasan yang apabila tidak di taati atau di langgar di jatuhi hukuman disiplin. Sedangkan menurut Hasibuan (2020) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar pegawai bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang menaati semua peraturan di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai, 2011). Sedangkan menurut Sutrisno (2017) mendefinisikan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan.

Jadi, dari beberapa uraian teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku seorang pegawai yang taat akan aturan yang sudah dibuat dan juga merupakan cerminan tanggung jawab yang besar akan pekerjaan yang diberikan sebab semakin disiplin seorang pegawai maka semakin bagus operasional perusahaan atau organisasi tersebut.

2.4.2 Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi variabel disiplin kerja menggunakan teori dari Sutrisno dalam Sartika (2015) yaitu :



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) Disiplin Waktu, yaitu bersikap cermat 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.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Gouzali Saydan dalam Sofyan (2013) antara lain :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada atau tidak pengawasan pimpinan.
- 3) Ada atau tidak keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 4) Ada atau tidak aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan.
- 5) Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 6) Tidak ada perhatian dari atasan kepada bawahan.



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.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung sikap disiplin.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2020) antara lain :

- 1) Kehadiran, meliputi tingkat kehadiran tepat waktu dan tingkat kehadiran yang tinggi.
- 2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, seperti menaati setiap peraturan dan norma yang berlaku.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja, yaitu bekerja sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab serta sesuai dengan SOP.
- 4) Tingkat Kewaspadaan, meliputi ketelitian, ketepatan dan pertimbangan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 5) Etika Kerja, yaitu etika berpakaian, tingkah laku, dan sikap.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) kemampuan atau kompetensi merupakan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, begitu juga jika pegawai tidak memiliki kemampuan yang benar maka akan memberikan

**Hak Cipta Diindungi 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.

hasil yang kurang baik pula. Dengan demikian, kemampuan atau kompetensi akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sophia (2021) dengan hasil bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Biro Hubungan Masyarakat dan Kementerian Perindustrian RI. Penelitian Tabilah (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Karawang.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dengan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. Penelitian Salma (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) Kota Bandung.



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.

2.5.3 Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Kasmir (2016) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, kemampuan dan keahlian (kompetensi), pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Kemampuan atau kompetensi memengaruhi secara langsung, sedangkan disiplin kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung. Jadi, kompetensi dan disiplin kerja dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti (2021) dengan hasil bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. Penelitian Suarniti (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Klungkung.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَ لِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَ هُمْ لِيُظْلَمُونَ (الأحقاف : ١٩)

Artinya : “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”. (Q.S. Al- Ahqaf : 19).



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.

Manfaat yang dimaksud dalam ayat ini adalah hasil dari kerja yang dilakukan oleh manusia. Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah dikerjakan. Artinya, apabila seseorang bekerja dengan baik serta menunjukkan kinerja yang baik maka akan mendapat hasil yang baik pula. Jadi, hasil dari kerja seorang manusia adalah kembali kepada diri sendiri.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Kompetensi

Dalam Hadits dari Abu Hurairah radhiyallahu ‘anhu, ia berkata bahwa Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda :

وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ (رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

Artinya : “Dan barangsiapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga”. (HR Muslim).

Dalam hadits ini terlihat bahwa kedudukan ilmu dalam Islam begitu mulia. Orang yang berilmu pasti diberi kebaikan dan kemudahan dalam menjalankan kehidupannya di dunia maupun di akhirat. Kompetensi atau *Skill* dapat diperoleh jika seseorang mau terus mencari tau dan mau belajar. Maka orang yang berilmu dan terus mau belajar dengan ikhlas akan Allah angkat derajatnya serta diberikan pahala kebaikan dunia maupun akhirat, hingga dijanjikan surga.



2.6.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِأَحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ (٣) (العصر : ١ - ٣)

Artinya : “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran”.

(Q.S. Al-Asr : 1-3).

Dalam ayat ini, Allah menjelaskan bahwa pemanfaatan waktu dengan baik, dimana manusia hendaklah mengisi waktu dengan kegiatan yang berguna bagi diri sendiri maupun orang lain. Sebab jika tidak, maka mereka kelak akan merugi dan celaka karena waktu adalah hal berharga, dalam Surat Al-Asr ini Allah SWT mengabarkan para hamba bagaimana seharusnya waktu diisi. Apabila waktu tidak dimanfaatkan dengan baik maka akan berlalu begitu saja, juga tak akan bisa diulang. Oleh karena itu, manusia harus bisa disiplin terhadap pemanfaatan waktu.

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.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti Dan Publikasi	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Ni Wayan Murnia, Ni Wayan Eka Mitariyani, I Gusti Ayu Imbayani E-ISSN : 2774-3020 Vol.3.No.12 Desember 2022.	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar.	Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Blahbatuh Gianyar.	Perbedaan dari penelitian ini yaitu jumlah sampel, objek penelitian dan jumlah variabel.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
2.	Sunarno Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.3.No.2 Juni 2021 : 230-244.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.	Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.	Perbedaan dari penelitian ini yaitu jumlah sampel dan objek penelitian.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
3.	Hasyim dan Fajar Pasaribu ISSN : 2548-9585 Jurnal Humaniora Vol.5.No.1 April 2021 : 153-169.	Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Bara.	Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja	Perbedaan dari penelitian ini yaitu jumlah sampel, objek penelitian dan jumlah variabel.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu kompetensi dan disiplin kerja serta variabel

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.

No.	Peneliti Dan Publikasi	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Bara.		terikat yaitu kinerja pegawai.
4.	Totong Endang S. and Elliana Sari Ilomata <i>International Journal of Social Science</i> P-ISSN : 2714-898X; E-ISSN: 2714-8998 Vol.1.No.1 October 2019 : 1-9.	<i>The Effect of Motivation and Dicipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports.</i>	<i>Dicipline has a positive and significant effect on employee performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports.</i>	<i>The differences from this research are the number of samples and research objects.</i>	<i>The equation in this research is the independent variable, that is work dicipline and the dependent variable, that is employee performance.</i>
5.	Sudirman, Gergonia P Ohoiledwarin, Rachma Yuliana, Deddy Novie Citra Arta and Hartanto <i>Journal of Innovation Research and Knowledge (JIRK)</i> P-ISSN : 2798-3471 E-ISSN :	<i>The Effect of Competence and Dicipline on Employee Performance at the Education Office in Medan City.</i>	<i>Competence and dicipline has a positive and significant effect on employee performance at the Education Office in Medan City.</i>	<i>The differences from this research are the number of samples and research objects.</i>	<i>The equation in this research is the independent variable, that is competence and work dicipline, also the dependent variable, that is employee performance.</i>

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.

No.	Peneliti Dan Publikasi	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	2798-3641 Vol.2.No.9 Februari 2022.				
6.	Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan dan Gunartin Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia E- ISSN : 2598- 9502 Vol.4.No.2 Januari 2021: 172-184.	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor.	Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor.	Perbedaan dari penelitian ini yaitu jumlah sampel dan objek penelitian.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu disiplin kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
7.	Verawaty Ali, Fajar Saranani dan Adya Hermawati Jurnal Ilmu Manajemen Vol.5.No.1 Maret 2019 : 66-77.	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Dan UKM Kabupaten Konawe.	Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe.	Perbedaan dari penelitian ini yaitu jumlah sampel dan objek penelitian.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu kompetensi serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
8.	Riama Katarina Hutagalung, Elvi Nadear	<i>The Effect of Competence, Work Ethic, Work Dicipline</i>	<i>Competence and work dicipline have a significant effect</i>	<i>The differences from this research</i>	<i>The equation in this research is the</i>



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.

No.	Peneliti Dan Publikasi	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	<p>Purba, Jhonson Tungkir Silalahi and Anne Putri</p> <p><i>International Journal of Innovative Science and Research Technology</i> ISSN : 2456-2165 Vol.5.No.8 August 2020.</p>	<p><i>and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office.</i></p>	<p><i>on performance of government employee of the Mentawai Islands District Health Office.</i></p>	<p><i>are the number of samples, research objects and the number of variables.</i></p>	<p><i>independent variable, that is competence and work dicipline, also the dependent variable, that is employee performance.</i></p>
9.	<p>Sitti Rizki Mulyani dan Mona Agus Saputri</p> <p>Jurnal PSYCHE 165 E-ISSN : 2502-8766 Vol.12.No.30 Januari 2019 : 51-63.</p>	<p>Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Solok.</p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Solok.</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini yaitu jumlah sampel, objek penelitian dan jumlah variabel.</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu kompetensi serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai.</p>
10.	<p>Zahid Palampanga, Syahir Natsir dan Sulaiman Miru</p> <p>Jurnal</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini yaitu jumlah sampel, objek</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu disiplin kerja</p>

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.

No.	Peneliti Dan Publikasi	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Katalogis E-ISSN : 2302-2019 Vol.5.No.10 Oktober 2019 : 100-108.	Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.	pegawai Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.	penelitian dan jumlah variabel.	serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

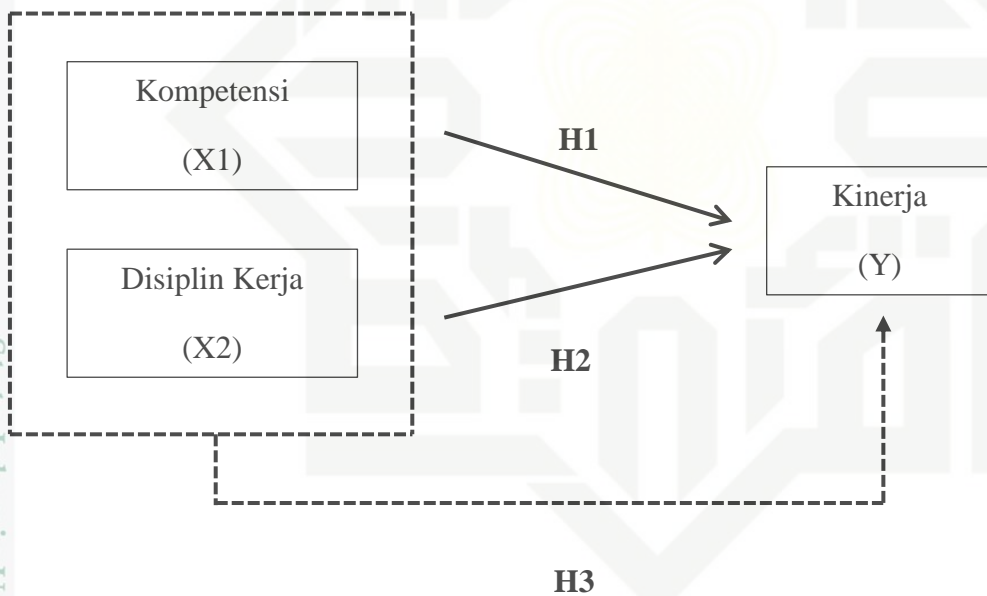
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

2.8 Kerangka Pemikiran

Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independen (variabel bebas)
 - Kompetensi (X1)
 - Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel dependen (variabel terikat)
 - Kinerja (Y)

Berdasarkan pada pemikiran diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber : Kasmir (2016)

- H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja
- H3 : Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

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.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	Menurut Mangkunegara (2015) indikator kinerja meliputi : 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif	Likert
2.	Kompetensi (X1)	Menurut Spencer dan Spencer dalam Sofyan (2013) kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu dalam memenuhi kriteria yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan.	Menurut Spencer dan Spencer dalam Sofyan (2013) indikator kompetensi meliputi : 1. Motif 2. Sifat 3. Konsep Diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan (<i>skill</i>)	Likert
3.	Disiplin Kerja (X2)	Menurut Hasibuan (2020) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	Menurut Hasibuan (2020) indikator disiplin kerja meliputi : 1. Kehadiran 2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan 5. Etika Kerja	Likert



2.10 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Penelitian ini dilakukan pada 273 orang pegawai bertitik tolak dari latar belakang permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi merupakan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka seseorang akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian Tabilah (2022) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Karawang. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha : Diduga variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Hasil penelitian Nurjaya (2021) dengan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha : Diduga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan dengan variabel yang berkaitan, maka dirumuskan hipotesis dari penelitian adalah sebagai berikut :

Ha : Diduga variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yang terletak di Jl. HR. Soebrantas No. 4 Pekanbaru, Kecamatan Tampan. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Juli 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada pegawai dan melakukan wawancara langsung kepada Plt Kasubag Kepegawaian Dan Umum pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau pada Bidang Kesekretariatan.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini adalah data capaian kinerja pada tahun 2022, data tabel tingkat persentase absensi pegawai tahun 2022, data tabel hasil penilaian kinerja pegawai tahun 2018-2022, data tabel tingkat pendidikan



pegawai tahun 2022 dan profil Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yang diperoleh dari Bidang Kepegawaian dan Umum.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi perhatian. Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi untuk penelitian ini adalah pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yaitu sebanyak 273 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari banyaknya ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar representatif (mewakili). Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika jumlah populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20—25% dari jumlah populasi (Arikunto, 2012).

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih

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.

menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2018). Adapun pendekatan penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling*.

Simple random sampling adalah jenis pengambilan sampel probabilitas dimana setiap orang diseluruh populasi target memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Jadi, peneliti mengambil sampel secara acak dari setiap bidang/subbagian pada kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yang berjumlah 7 sub bagian agar mewakili populasi dari setiap bidangnya.

Untuk menemukan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Error atau kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan yang masih bisa ditolerir

Jadi, rentang sampel yang diambil dari teknik slovin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{273}{1 + 273 \cdot 0.1^2} = 73,19$$



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.

Berdasarkan perhitungan rumus diatas, dengan jumlah populasi sebanyak 273 dan taraf signifikansi sebesar 10% atau 0,1, maka jumlah sampel yang dihasilkan berjumlah 73,19 atau dibulatkan menjadi 73 sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau.

3.4.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewer*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

3.4.3 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data

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 efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari pilihan jawaban sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Skala Likert

Kriteria	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Dalam skala likert ditetapkan lima kategori jawaban yaitu SS untuk sangat setuju, S untuk setuju, KS untuk kurang setuju, TS untuk tidak setuju, STS untuk sangat tidak setuju. Ketika pernyataan bersifat positif sesuai dengan indikator maka kriterianya adalah *Favorable* (mendukung) penilaian tertinggi yaitu SS bernilai 5 point, jika pernyataan bersifat negatif maka kriterianya *Unfavorable* (kurang mendukung) penilaian terendah yaitu STS bernilai 1 point.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan



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.

oleh instrument yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa uji validitas dalam penelitian digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika koefisien korelasi $r \leq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018) Mengatakan uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang



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.

nilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah :

- a. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki relibilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable

3.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu, hal tersebut untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat beberapa jenis pengujian pada uji asumsi klasik dalam penelitian ini, yaitu :

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau



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.

tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik.

Menurut Ghozali (2018) cara untuk melihat apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut :

- 1) Model regresi memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut.
- 2) Regresi yang tidak memenuhi asumsi normalitas apabila data-data tidak mengikuti arah garis diagonal atau data menyebar jauh dari garis diagonal.

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Ghozali (2018) menyatakan untuk menguji model regresi ditemukan adanya variabel bebas (independen). Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di dalam model regresi sebagai berikut :

- 1) Nilai R² yang dihasilkan model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Apabila antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi, maka terdapat multikolinieritas.

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.

3. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor. Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai variance inflation Factor > 10 .

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) Mengatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pada uji heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan metode Glejser yaitu dilakukan dengan meregresikan semua variabel independent terhadap nilai mutlak errornya. Jika terdapat pengaruh variabel independen yang signifikan terhadap nilai mutlak errornya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas.

Dasar Keputusan yang digunakan adalah jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Atau sebagai berikut :

- a. Jika nilai Sig $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas
- b. Jika nilai Sig $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas

3.6.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Pada prosedur pendeteksian masalah autokorelasi dapat digunakan besaran Durbin-Watson. Untuk memeriksa ada tidaknya autokorelasi, maka dilakukan uji Durbin-Watson dengan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika $(D-W) < d_1$, maka H_0 ditolak
- b. Jika $(D-W) > d_u$, maka H_0 diterima
- c. Jika $d_1 < (D-W) < d_u$, maka tidak dapat diambil kesimpulan

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam regresi linier berganda kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

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.

Keterangan :

Y	= Kinerja
α	= Konstanta
β_1, β_2	= Koefisien Regresi
X1	= Kompetensi
X2	= Disiplin Kerja
e	= Tingkat Kesalahan (error)

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji T

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan uji 2 sisi atau 0,05 (Ghozali, 2018). Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika :

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ signifikan, artinya H_0 ditolak H_a diterima maksudnya terdapat pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ tidak signifikan, artinya H_0 diterima H_a ditolak maksudnya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap



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.

kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

3.8.2 Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan, namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alpa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Di mana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018) :

- a. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

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 TEMPAT PENELITIAN

4.1 Sejarah Dinas PTPH Provinsi Riau

Departemen pertanian berdiri sejak zaman penjajahan Belanda yang disebut “*LANBOW XII JOHAN HANDEL*” yang didirikan atas usaha *MELCHRTRE UP*. Tugasnya adalah melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian akan tetapi tugas tersebut tidak dilaksanakan melalui pamong praja, yang berdasarkan kegiatan petani. Setelah pengajuan kedaulatan RI bulan Desember 1949 maka pemerintah dapat melalui usaha pembangunan pertanian secara sistematis, sedangkan di Riau Dinas Pertanian Rakyat tingkat propinsi sudah berada sejak tahun 1960/1961, yang pada waktu itu kegiatan Dinas Pertanian Rakyat mensukseskan gerakan provinsi yang dinamai “*Gerakan Swasembada Beras*”.

Sesuai dengan Perkembangan dan kebijakan pemerintah saat ini maka Nomenklatur Dinas Pertanian berubah menjadi **Dinas Pertanian Tanaman Pangan**, dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 363 Tahun 1977 dan Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 3 Tahun 1980. Kemudian pada tanggal 5 Desember 2008 sesuai Peraturan Daerah nomor 9 Tahun 2008 berubah menjadi **Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau**. Setelah itu pada 2 Januari 2014 Sesuai Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor. 2 Tahun 2014 dan Peraturan Gubernur Riau Nomor. 10 Tahun 2014 berubah menjadi **Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Riau**, hasil peleburan dari Dinas Tanaman



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau dan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau yang ditetapkan pada tanggal 4 November 2016 dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 86 Tahun 2016 tentang hasil peleburan dari Dinas Pertanian dan Peternakan, Dinas Perkebunan dan Sekretariat Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Riau. Maka berubah menjadi ***Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau***. Pada akhirnya, Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau No. 64 Tahun 2019, Tanggal 27 Desember 2019, Tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja, Maka Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan berubah menjadi ***Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau***.

4.2 Visi dan Misi Dinas PTPH Provinsi Riau

4.2.1 Visi Dinas PTPH Provinsi Riau

"Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia".

4.2.2 Misi Dinas PTPH Provinsi Riau

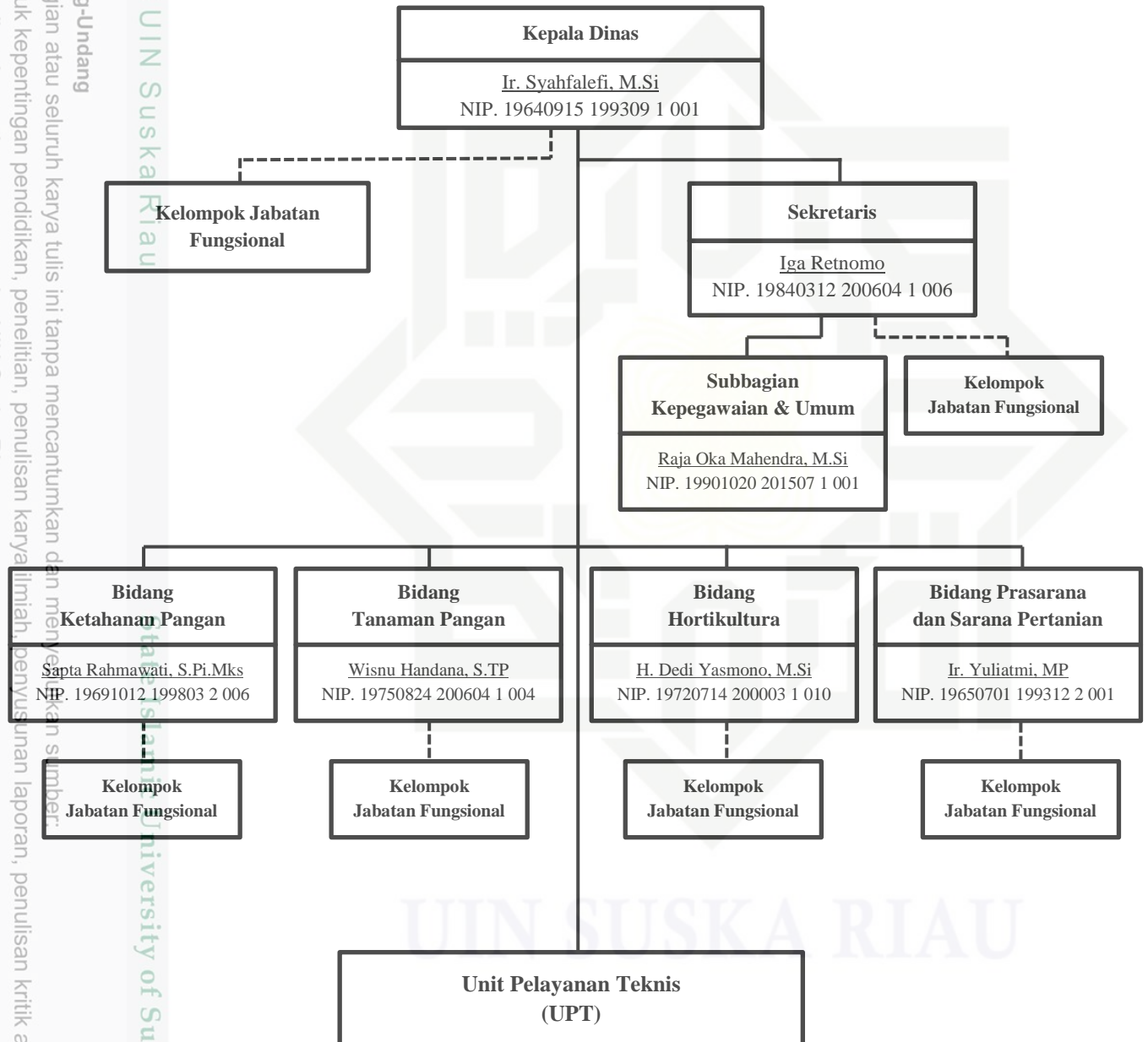
"Mewujudkan Pembangunan Ekonomi yang Inklusif, Mandiri dan Berdaya Saing".

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.

4.3 Struktur Organisasi Dinas PTPH Provinsi Riau

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau



Sumber : Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau Tahun 2023



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 VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau”, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.
3. Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Kompetensi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau sebesar 47,5% sedangkan sisanya sebesar 52,5% dijelaskan oleh variabel lain.



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.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat sebagai berikut :

1. Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi terutama pada jenjang pendidikan formal agar sesuai dengan tugas yang dijalani pegawainya serta perlunya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti diklat-diklat teknis maupun kursus-kursus yang berkaitan langsung dengan bidang tugas yang dijalannya.
2. Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau perlu mempertegas aturan dan sanksi yang berlaku agar disiplin kerja optimal. Penerapan hukuman bagi pegawai yang melanggar harus jelas dan sesuai dengan peraturan yang berlaku mulai dari teguran lisan, teguran tertulis dan sanksi yang berat.
3. Kinerja pegawai yang ada di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau dapat dibentuk melalui kompetensi dan disiplin kerja yang ditingkatkan dan dioptimalkan, sebab dengan adanya kedua faktor tersebut dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai, baik dari segi kinerja individu maupun kinerja organisasinya untuk mencapai tujuan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Gava Media.
- Departemen Agama RI. 2015. *Al-Quran dan Terjemahan*. Bandung : CV Darus Sunnah.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Elizar, E., & Tanjung, H. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46–58.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Jufri, Z. K. 2018. *Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa*. Jurnal Administrasi Negara, 5(2), 1–9.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem”*. Jurnal Manajemen Vol.1 No.1.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

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.

- Meidita, Anggi. 2019. “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja”. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Mnaajemen, 2(2), 226-237.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mustofa, Bahrul Ullum. 2016. “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Ilmu Manajemen 4 (4).
- Nawawi Uha. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Ed 1*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Noviyanti. 2022. “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta”. Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Keuangan Vol.2 No.1, 79-88.
- Nurjaya. 2021. “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor”. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.2, 172-184.
- Putra, Aldo Septama. 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau”. Jurnal Ilmu Sosial Vol.1 No.1.
- Sartika, Amwiarni. 2015. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Jurnal Katalogis, Vol.3, No.1, 54-65.
- Silvia, Dr. I Wayan Bagia, M.Si., dkk. 2016. “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Manajemen Indonesia Vol.4 No.1.
- Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Press.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.



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.

Tabilah. 2022. “*Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Karawang*”. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* Vol.9 No.10, 3800-3814.

Umar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Utama, Mudiarta. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Universitas Udayana.

Veithzal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Grafindo Persada.

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

Zainuddin. 2021. *Hadits Shahih Muslim. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2*. Sidoarjo: CV Turats Nabawi Press.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura
Provinsi Riau**

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat,

Saya Wini Wiah Ningsih seorang mahasiswi jurusan manajemen fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini sedang mengadakan penelitian akhir SKRIPSI sebagai persyaratan kelulusan mencapai gelar sarjana ekonomi S.E. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi kuisisioner yang saya lampirkan.

I. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- b. Usia Responden : () < 30 Tahun () > 40 Tahun
() 30-40 Tahun
- c. Pendidikan Terakhir Responden : () SMA/SMK
() D3
() S1
() S2
() S3
- d. Lama Bekerja Responden : () < 5 Tahun () > 10 Tahun
() 5–10 Tahun

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 Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda.

Dengan cara memberi tanda ceklist (\checkmark) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih di kolom jawaban yang telah disediakan.

2. Keterangan dari singkatan jawaban adalah :

- a. **SS** : Sangat Setuju
- b. **S** : Setuju
- c. **KS** : Kurang Setuju
- d. **TS** : Tidak Setuju
- e. **STS** : Sangat Tidak Setuju

3. Tidak ada jawaban yang salah atau benar. Bapak/Ibu cukup menjawab sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugas.

Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya. Harap mengisi pernyataan.

Selamat Mengisi Kuesioner.

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. Variabel Kompetensi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A. Motif						
1.	Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja diakui atau diapresiasi oleh pimpinan					
2.	Saya mengeluarkan kemampuan terbaik saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
B. Sifat						
3.	Saya mampu memecahkan masalah pekerjaan saya dengan baik					
4.	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap rekan kerja yang lain					
C. Konsep Diri						
5.	Saya mematuhi aturan atau norma yang berlaku dalam bekerja					
6.	Saya tanggap dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
D. Pengetahuan						
7.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan berbasis teknologi					
E. Keterampilan (skill)						
9.	Saya memiliki kemampuan dalam mengaplikasikan program komputer untuk menunjang operasional kantor					
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan manajemen waktu yang baik					

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

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A. Kehadiran						
1.	Saya datang tepat waktu					
2.	Saya pulang tepat waktu					
B. Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
3.	Saya taat terhadap peraturan instansi					
4.	Saya menggunakan waktu kerja sesuai ketentuan instansi					
C. Ketaatan Pada Standar Kerja						
5.	Saya mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman untuk melaksanakan pekerjaan					
6.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan					
D. Tingkat Kewaspadaan						
7.	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
E. Etika Kerja						
9.	Saya memakai seragam dengan atribut sesuai ketentuan kerja					
10.	Saya bersikap sopan, baik itu dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri maupun bersikap terhadap orang lain					

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

3. Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A. Kualitas Kerja						
1.	Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya					
2.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pedoman pekerjaan yang ada pada Instansi					
B. Kuantitas Kerja						
3.	Saya menyelesaikan jumlah tugas sesuai target yang ditentukan oleh pimpinan					
4.	Saya mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)					
C. Tanggung Jawab						
5.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan					
6.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan					
D. Kerja Sama						
7.	Saya dapat bekerja sama dengan para rekan kerja saya					
8.	Saya menyampaikan informasi dengan baik mengenai agenda/tugas yang harus diselesaikan bersama					
E. Inisiatif						
9.	Saya dapat menjaga sarana/prasarana yang disediakan di tempat kerja					
10.	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang optimal					

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.



Lampiran 2

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

No.	KOMPETENSI										Total	DISIPLIN KERJA										Total	KINERJA PEGAWAI										Total
	XIP1	XIP2	XIP3	XIP4	XIP5	XIP6	XIP7	XIP8	XIP9	XIP10		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	X2P9	X2P10		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	
2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46	
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	
6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	
8	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	40	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42	
10	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46	
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
13	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46	
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	
15	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	46	
17	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44	
18	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	
19	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	40	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	40	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	
21	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46	
22	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	
23	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44	
24	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	46
25	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	
27	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	4	4	4	5	48	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	42	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	
29	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	
31	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46	
32	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	
33	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	
34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	
35	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	
38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44	
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	
40	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44	
41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	4	4	5	5	4	4	5	48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	
42	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46	
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
44	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	
45	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	
46	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	
47	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	
50	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46	
51	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
53	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	46	
54	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	47	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	
55	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	48	
56	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	46	



Lampiran 3

UJI VALIDITAS

1. Kompetensi

		Correlations										
		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	X1P10	KOMPETENSI
X1P1	Pearson Correlation	1	.971**	.283	.260	.079	.196	.024	.034	-.022	.042	.519**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,015	0,026	0,506	0,097	0,839	0,776	0,854	0,724	0,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1P2	Pearson Correlation	.971**	1	.251*	.229	.057	.175	.051	.054	.006	.078	.521**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,032	0,051	0,631	0,139	0,668	0,647	0,962	0,514	0,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1P3	Pearson Correlation	.283	.251*	1	.972**	.144	.201	.002	.077	.201	.223	.620**
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,032		0,000	0,226	0,088	0,990	0,517	0,089	0,058	0,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1P4	Pearson Correlation	.260	.229	.972**	1	.165	.222	.031	.108	.223	.244	.640**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,051	0,000		0,164	0,059	0,793	0,362	0,058	0,037	0,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1P5	Pearson Correlation	.079	.057	.144	.165	1	.826**	-.054	.039	-.002	.050	.420**
	Sig. (2-tailed)	0,506	0,631	0,226	0,164		0,000	0,649	0,746	0,986	0,672	0,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1P6	Pearson Correlation	.196	.175	.201	.222	.826**	1	.059	.143	.049	.108	.546**
	Sig. (2-tailed)	0,097	0,139	0,088	0,059	0,000		0,621	0,227	0,680	0,363	0,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1P7	Pearson Correlation	.024	.051	.002	.031	-.054	.059	1	.863**	.0191	.085	.436**
	Sig. (2-tailed)	0,839	0,668	0,990	0,793	0,649	0,621		0,000	0,105	0,477	0,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1P8	Pearson Correlation	.034	.054	.077	.108	.039	.143	.863**	1	.324**	.162	.542**
	Sig. (2-tailed)	0,776	0,647	0,517	0,362	0,746	0,227	0,000		0,005	0,171	0,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1P9	Pearson Correlation	-.022	.006	.201	.223	-.002	.049	.191	.324**	1	.889**	.553**
	Sig. (2-tailed)	0,854	0,962	0,089	0,058	0,986	0,680	0,105	0,005		0,000	0,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X1P10	Pearson Correlation	.042	.078	.223	.244	.050	.108	.085	.162	.889**	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	0,724	0,514	0,058	0,037	0,672	0,363	0,477	0,171	0,000		0,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
KOMPETENSI	Pearson Correlation	.519**	.521**	.620**	.640**	.420**	.546**	.436**	.542**	.553**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

Lampiran 4

UJI RELIABILITAS

1. Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

2. Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.680	10

3. Kinerja Pegawai

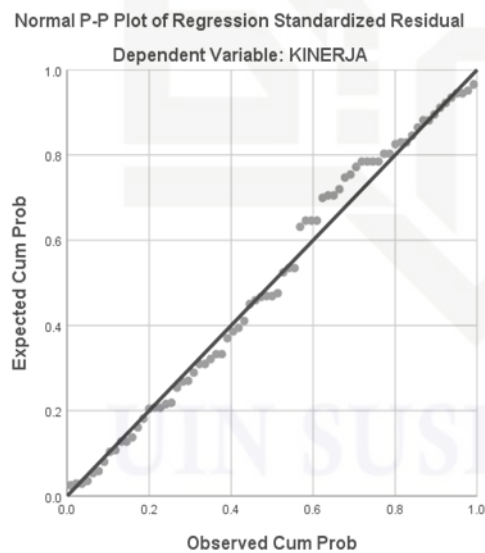
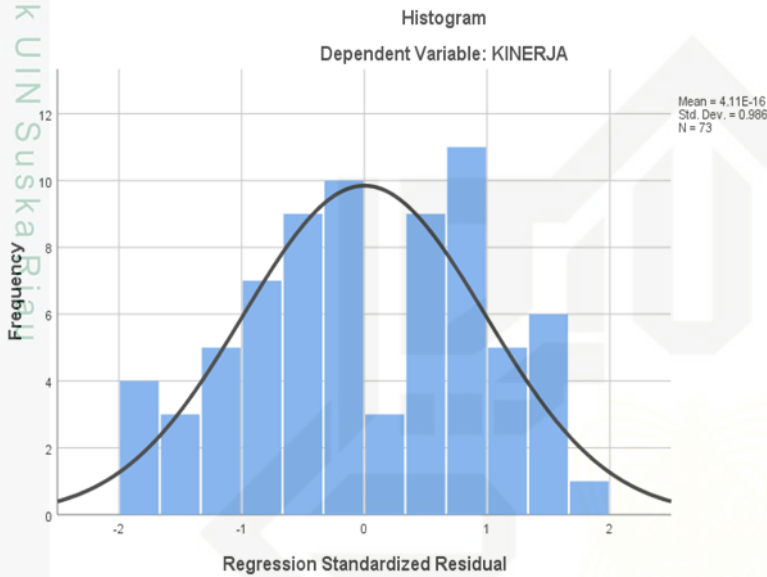
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.708	10

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.

Lampiran 5

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas



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.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44343416
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.053
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPETENSI	.981	1.019
	DISIPLIN KERJA	.981	1.019

a. Dependent Variable: KINERJA

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.382	3.917		-1.119	.267
	KOMPETENSI	.074	.070	.125	1.053	.296
	DISIPLIN KERJA	.070	.063	.132	1.113	.270

a. Dependent Variable: KINERJA

4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 ^a	.475	.404	2.478	2.020
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI					
b. Dependent Variable: KINERJA					

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.

Lampiran 6

ANALISIS LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.812	7.565		1.958	.054
	KOMPETENSI	.408	.135	.330	3.023	.003
	DISIPLIN KERJA	.256	.121	.231	2.114	.038

a. Dependent Variable: KINERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 7

UJI HIPOTESIS

1. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.812	7.565		1.958	.054
	KOMPETENSI	.408	.135	.330	3.023	.003
	DISIPLIN KERJA	.256	.121	.231	2.114	.038

a. Dependent Variable: KINERJA

2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.907	2	98.953	30.122	.001 ^b
	Residual	230.019	70	3.285		
	Total	427.926	72			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.404	2.478

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA

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.

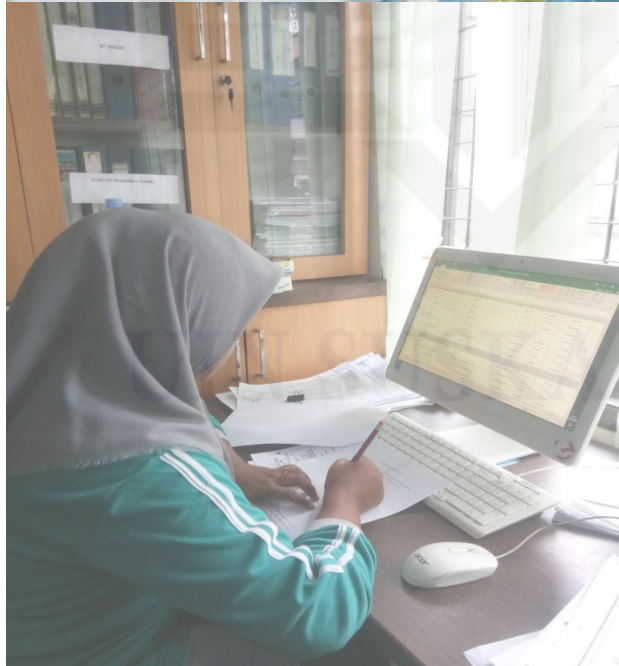
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 8

DOKUMENTASI PENYEBARAN KUESIONER DAN PENGISIAN KUESIONER PADA PEGAWAI DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI 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.




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.

BIOGRAFI PENULIS



Wini Wiah Ningsih lahir di Pandeglang pada tanggal 14 Maret 2001, penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Widodo dan Ibu Sunaiyah dari empat bersaudara, kakak pertama bernama Muhamad Pebrian Wiah, adik laki-laki bernama Muhammad Attalarik Pandri Wiah dan adik perempuan terkecil bernama Via Fitriana Wiah.

Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDN 001 Seberida dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SMP Negeri 1 Batang Gansal dan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Batang Gansal dan lulus pada tahun 2019 serta langsung melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Jaya Harapan Nusa Sejahtera dan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama kurang lebih 2 bulan di Desa Sungai Akar, Kab. Indragiri Hulu, Provinsi Riau pada tahun 2022.

Penulis melaksanakan ujian oral *Comprehensive* pada hari Senin tanggal 20 November 2023 dengan judul skripsi **“PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU”** dan dinyatakan lulus sebagai Sarjana Ekonomi (S.E).