



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 10407-10418

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe

Tauwi, Masyaili^{1✉}, Izharuddin Pagala²

Universitas Lakidende

Email: tauwiikamaja@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe yang berjumlah 58 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sensus artinya seluruh populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.*

Abstract

The Influence of Work Discipline, Competence, Organizational Commitment and Leadership on the Performance of Civil Servants of the Konawe District Education and Culture Office. This study aims to determine "The Influence of Work Discipline, Competence, Organizational Commitment and Leadership on the performance of employees of the Konawe Regency Education and Culture Office. The population in this study were all civil servants at the Konawe District Office of Education and Culture, totaling 58 people. Determination of the sample in this study was carried out by census, meaning that the entire population was sampled. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Work Discipline, Competence, Organizational Commitment and Leadership simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance, competence partially has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance and leadership partially has a positive and significant effect on employee performance at the Konawe Regency Education and Culture Office

Keywords: *Work Discipline, Competence, Organizational Commitment, Leadership, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Permasalahan sumber daya manusia telah menjadi perhatian banyak pihak dalam upaya pengembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi organisasi mempunyai peranan yang penting dalam setiap kegiatan organisasi, yaitu sebagai pelaksana kegiatan organisasi. Sebagai salah satu pelaksana kegiatan organisasi, pimpinan organisasi perlu melakukan upaya-upaya secara berkelanjutan dalam peningkatan kinerja pegawai untuk menunjang peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai yang direncanakan dengan baik dan seksama diharapkan mampu merubah secara positif tentang sikap dan perilaku pegawai yang diharapkan dapat merefleksikan loyalitas, tanggung jawab dan kedisiplinan para pegawai.

Setiap organisasi tentu menginginkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik, karena tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Sumber daya manusia yang efektif sebagai salah satu sumber daya organisasi yang penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pemimpin organisasi sebaiknya mempunyai program pengelolaan pengembangan SDM dalam proses peningkatan kinerja organisasi, melalui perencanaan yang baik untuk mendorong kinerja setiap pegawai melalui upaya peningkatan motivasi dalam bekerja,

peningkatan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sehingga bermanfaat bagi pengembangan organisasi.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik adalah pegawai yang mampu berpartisipasi dengan aktif di dalam organisasi, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu, dan mampu memberikan solusi atas kesulitan-kesulitan yang dihadapi organisasi, serta ikut menjaga kelangsungan hidup organisasi karena adanya rasa memiliki terhadap organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai merupakan hal yang banyak mempengaruhi mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dalam kinerja dikenal adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian, seperti dalam pemberian gaji, perencanaan karir dan lainnya yang terkait dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja tidak sekedar menilai, yaitu mencari pada aspek apa pegawai kurang puas atau lebih dalam pekerjaannya, membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai terlebih bagi organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Karena motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Organisasi yang ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka organisasi haruslah memberikan motivasi pada pegawai, agar mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu dengan lainnya. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka organisasi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau rasa percaya diri yang ada pada karyawan terhadap aturan dan peraturan perusahaan Disiplin dapat menghasilkan sesuatu kinerja yang baik bagi seorang karyawan sehingga perusahaan menuntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi. Seorang karyawan disebut berdisiplin tinggi bila dia memiliki sikap,

mental dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan.. Dengan demikian jika aturan atau peraturan yang ada di perusahaan diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, jelas kondisi disiplin mereka baik (Sutrisno, 2011).

Karyawan dituntut dapat menjalankan disiplin kerja pada setiap industri harus dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Namun demikian, tanpa adanya disiplin yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2014).

Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap penampilan seseorang sebagai sikap positif akan memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam bidang tugasnya. Lebih lanjut dapat dinyatakan bahwa semakin pegawai memiliki kesesuaian kompetensi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai atau prestasi kerja seseorang. (Simamora, 2017)

Komitmen organisasi digolongkan atas tambahan kekuatan yang bersifat relative pada suatu organisasi yang dimiliki, yang hasilnya didapat dari penyebaran nilai dan minat. Komitmen organisasi adalah konsep multidimensi yang menggambarkan pegawainya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan multidimensi yang terkarakteristik oleh rasa emosional yang didapatkan dari hasil pemberian nilai dan ketertarikan yang menggambarkan seorang pegawai.

Komitmen organisasi juga sangat mempengaruhi kinerja karena komitmen organisasi merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap efektivitas suatu pekerja.

Kepemimpinan merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dan bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Pemimpin harus mampu

memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya, melalui tugas pimpinan yang mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. sehingga kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Friska, 2018.

Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Lodge *at.all*, 2019.

Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi pegawainya, hal ini akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Selain kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Research gap pada penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti. Pada penelitian variabel disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai, kajian pada penelitian yang dilakukan oleh Sarah Apriliana, dkk (2018) yang menemukan bahwa variabel disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi dan kompetensi mempunyai hubungan negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance) Malang. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2015) menemukan bahwa variabel komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Salim dan Sutanto (2013) yang menunjukkan variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Indra Jaya Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian digunakan beberapa metode sebagai

berikut:

1. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mencari dan mempelajari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi, dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan.
2. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik ini merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
3. Kuesioner (Angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pernyataan terbuka dan tertutup. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert dengan lima poin. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor (Sugiyono, 2014) sebagai berikut:

Sangat Setuju	= Skor 5
Setuju	= Skor 4
Netral	= Skor 3
Tidak Setuju	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju	= Skor 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah dan signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), komitmen organisasi (X3) dan Kepemimpinan (X4) terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil (Y) sehingga diperoleh nilai *f_{hitung}* sebesar 7,886 lebih besar dari *f_{tabel}* sebesar 2,736 ($7,886 > 2,736$) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompetensi, komitmen organisasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe adalah variabel kepemimpinan dengan nilai Beta sebesar 2,435, hal ini disebabkan karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sarah Apriliana, dkk (2018) yang berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai* pada PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance) Malang Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah dan signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *t*hitung sebesar 2,002 lebih besar dari *t*tabel sebesar 1,999, dimana ($2,002 > 1,999$). Dengan taraf signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari α 0,05, dimana ($0,020 < 0,05$). Hasil ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

Disiplin kerja yang dipersepsikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati Semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan Suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada pegawai dengan aturan dan peraturan organisasi. Jadi jika aturan atau peraturan yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika pegawai tunduk pada ketentuan organisasi, menggambarkan disiplin mereka dengan kondisi yang baik. Hasibuan, (2014).

Indikator yang paling kecil pengaruhnya adalah penggunaan waktu secara efektif (X1.2) sebesar 3,71 berada dalam kategori baik, sementara indikator yang paling besar pengaruhnya adalah tanggung jawab (X1.3) sebesar 4,48 berada dalam kategori sangat baik, Hal ini bermakna bahwa seluruh pegawai dapat melaksanakan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan struktur organisasi dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh M. Zubir (2022) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan kabupaten aceh timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Aceh Timur. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah dan signifikansi variabel Kompetensi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *t*hitung sebesar 2,675 lebih besar dari *t*tabel sebesar 1,999, dimana ($2,675 > 1,999$). Dengan taraf signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari α 0,05, dimana ($0,025 < 0,05$). Hasil ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

Kompetensi yang dipersepsikan sebagai syarat untuk mendukung kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan, jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai Sriwidodo dan Haryanto (2019).

Indikator yang paling kecil pengaruhnya adalah keahlian (X2.1) sebesar 3,79 berada dalam kategori baik, sementara indikator yang paling besar pengaruhnya adalah keahlian (X2.2) sebesar 4,29 berada dalam kategori sangat baik, Hal ini bermakna bahwa seluruh pegawai dapat melaksanakan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan struktur organisasi dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmat ghazali *et.al* (2016) dengan judul "Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan Kota palu" Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Palu; 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Palu, dan 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Palu.

Pengaruh komitmen organisasi Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah dan signifikansi variabel komitmen organisasi (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *t*hitung sebesar 2,460 lebih besar dari *t*tabel/sebesar 1,999, dimana ($2,460 > 1,999$). Dengan taraf signifikansi sebesar 0,048 lebih kecil dari α 0,05, dimana ($0,048 < 0,05$). Hasil ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

Komitmen organisasi yang dipersepsikan sebagai suatu kondisi psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya maka akan semakin baik pula kinerjanya, begitupun sebaliknya semakin buruk komitmennya maka akan semakin buruk pula kinerjanya.

Indikator yang paling rendah adalah *normative commitmen* (X2.3.1) dengan pernyataan "saya tidak akan meninggalkan pekerjaan ini meskipun ada tawaran pekerjaan yang lebih baik" dengan rata-rata skor sebesar 2,71, serta indikator yang paling tinggi adalah *continuance commitment* (X2.2.1) dengan pernyataan "saya ingin selalu memberikan yang terbaik bagi organisasi tempat saya bekerja" dengan rata-rata skor sebesar 4,29 dalam kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi bagi pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe sangat baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2012) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengujian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan jumlah pengaruh 51,9%.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zubair 2015, yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*". Hasil penelitian yaitu Budaya organisasi, kompensasi dan komitmen organisasional secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat operasional PT. Bank Aceh,

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja, kompetensi, komitmen organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, kompetensi, komitmen organisasi seorang pegawai dan semakin baik kepemimpinan, akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang pegawai, akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kompetensi seorang pegawai, akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Artinya semakin tinggi komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya, maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.
5. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan suatu organisasi, akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2015. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Jakarta: Liberty
- Agung, Bhuono. 2015. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta: Andi.
- Budi Mulyono. 2018. *Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Djati, R. S. (2018). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Deepublish
- Dubrin, 2019. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Jakarta : Prenada Media.
- Fadli & Inneke Qamariah. (2008). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor ekuitas Merek Sepedah Motor Merek Honda Terhadap Keputusan Pembelian (Study Kasus Pada Universitas Sumatra Utara). *Jurnal Manajemen Bisnis* 1(2),48-58

- Friska, B. et al. (2020) „The Relationship Of Family Support With The Quality Of Elderly Living In Sidomulyo Health Center Work Area In Pekanbaru Road”, *Jurnal Proteksi Kesehatan*, 9(1), pp. 1–8. doi: 10.36929/jpk.v9i1.194
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Handoko, T.H. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Dasar, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Koesmono, 2015. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* vol. 17 no. 2, September 2015.
- Lodge dan Derek, 2019. *Organizational Comunication (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Minanti, 2019, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta : Andi
- Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Robert L., Mathis, & J.H. Jackson. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, 2019. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Simamora. 2017. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sopiah. 2018. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto 2006. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta
- Supranto, Jaya. 2019. *Pengukuran Tingkat kepuasan Pelanggan : Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Cetakan kedua. PT Rineka Cipta.
- Susilowati (2018) "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang, *Management Analysis Journal*: Universitas

Negeri Semarang, ISSN 2252-6552.

- Siagian, 2019. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Sri Widodo, Haryanto. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 3(5)
- Sunarto., N. Hesty., N. Delly dan S.Y. Dewi. 2004. *Petunjuk pengembangan ayam buras di BPTU Sembawa*. Deptan, Dirjen Bina Produksi Peternakan, Balai Pembibitan Ternak Unggul Sapi Dwiguna dan Ayam, Sembawa. Palembang. 82 hal
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2014.
- Wahyudin. (2015). Penelitian Pendidikan Matematika. Bandung: Refika Aditama.
- Wibowo. 2019. "*Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*". Jakarta: Rajawali Pers
- Zubair 2015, "*Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*". Skripsi Universitas Syiah Kuala, Aceh.