

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN
KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

Dina Ariska Asmara

Universitas Muhammadiyah Metro

Jln. Kihajar Dewantara 116 Kota Metro, Lampung – 34111

Abstract

The aim of this research were to determine the Effect of Work Discipline and Employee Competence on Employee Performance. This type of research using quantitative approaches and data collection techniques using questionnaires and observations. The population in this study were employees who worked at Fisheries Service North Lampung Regency and were sampled by purposive sampling using the Slovin formula to 40 respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 21. Findings signify that: (1) Is work discipline significant to employee performance? (2) is competence significant for employee performance? (3) Does discipline and competence have a significant effect on employee performance?

Keywords:discipline, competence, and job performance.

1. Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia yang berada disektor pemerintahan berperan penting atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sangat penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan pemerintah. Pemerintah kemudian menetapkan

kebijakan terkait SDM aparatur untuk memperoleh dan meningkatkan kapasitas pegawai yang profesional dengan kualitas pegawai yang terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif dan bermoralitas tinggi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Rahayu 2017:63). Jika seorang pegawai dapat menunjukkan kinerjanya yang baik maka dapat berdampak baik bagi organisasi yaitu tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Dinas perikanan Kabupaten Lampung Utara mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan rumah tangga Pemerintah Kabupaten Lampung Utara di

bidang perikanan sesuai dengan kewenangannya berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Utara Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Utara dan Peraturan Bupati Kabupaten Lampung Utara nomor 34 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara memiliki pegawai sebanyak 45 orang.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Rata – rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara Tahun 2017-2018

No	Perilaku kerja	Tahun 2017		Tahun 2018	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	80	Baik	75	Cukup
2	Integritas	80	Baik	76	Cukup
3	Komitmen	90	Amat Baik	80	Baik
4	Disiplin	75	Cukup	73	Cukup
5	Kerjasama	80	Baik	80	Baik
6	Kepemimpinan	90	Amat Baik	80	Baik
Jumlah		575		464	
Nilai Rata – rata		95%	Amat Baik	77,33%	Cukup

Berdasarkan tabel 1.2 memperlihatkan bahwa pada tahun 2017 rata – rata hasil kinerja pegawai

menunjukkan hasil yang baik bahkan mencapai angka 95%. Tetapi pada tahun 2018 hasil kinerja

menunjukkan penurunan dengan nilai rata – rata 77,33%. Penurunan tersebut terlihat pada perilaku kerja orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Rendahnya kinerja pegawai yang terjadi di Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara juga disebabkan oleh faktor lain. Salah satu faktor tersebut adalah kompetensi pegawai yang tidak mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja dan pelatihan. Contohnya jabatan sebagai Pengelola keuangan yang

kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen /Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional seperti arsiparis (pengelola kearsipan) dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara**

2. Landasan Teori

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin kerja sangat diperlukan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan Tindow, dkk (2014:1595).Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin merupakan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh kinerja

pegawai yang baik (Ardi dan Sukmasari, 2016:106).Sedangkan menurut Tintami, dkk (2012:3) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengankaryawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – normayang berlaku. Jika

seorang pegawai menerapkan disiplin dalam bekerja maka semua pekerjaan dan tanggung jawab dapat terselesaikan tepat waktu. Adapun pendapat Labudo (2013:57) mendefinisikan Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Assagaf dan Dotulong (2015:641) mengemukakan bahwa disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh seluruh pegawai baik atasan maupun bawahannya, karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya dan ketaatan terhadap peraturan pada suatu organisasi. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui pelatihan dan pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Menurut Udayanto, dkk (2015:4) indikator – indikator

disiplin kerja adalah kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ketepatan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, kehadiran dalam jam kerja, mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan.

Kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan. Menurut Adha dan Ibrahim (2013:104) kompetensi merupakan kapasitas yang dimiliki pegawai untuk memenuhi persyaratan kerja baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Seorang pegawai sebelum melakukan suatu pekerjaannya harus mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan tersebut sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Menurut Sela, dkk (2018:2370) kompetensi merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman pelaksanaan

tugas, dapat diamati dan diteliti. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Widiari dan Darma (2017:361) kompetensi ialah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Sedangkan menurut Revita (2015:172) Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Basori, dkk (2017:150) berpendapat bahwa indikator kompetensi pegawai terdiri dari: pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan atau keterampilan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), minat (*interest*).

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja dengan membandingkan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. .

Suharto, *et al* (2019:193) mendefinisikan *job performance as the function of individual performance on the spesific tasks consisting standard job description*. Maksudnya adalah hasil kerja sebagai fungsi dari kinerja individu pada tugas – tugas tertentu yang terdiri dari deskripsi pekerjaan. Menurut Deikme (2013:982) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Djamaludin (2009:9) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja karyawan dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan, selama kurun waktu tertentu dan ukurannya telah ditentukan yang meliputi kecepatan, kualitas, keakuratan, ketahanan dalam bekerja dan kemampuan kerja. Adapun menurut Brahmasari dan Suprayetno (2008:128) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan

kriteria yang ditetapkan. Dalam suatu organisasi, seorang pegawai dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik sehingga tujuan atau sasaran organisasi dapat tercapai dengan baik dan sesuai dengan yang ditetapkan. Menurut Kosasih dan Budiani (2007:81) indikator –

indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: *quality* (Kualitas), *quantity* (Kuantitas), *timeliness* (Ketepatan waktu), *cost effectiveness* (Efektivitas biaya), *need for supervision* (Pengawasan), *interpersonal impact* (Dampak interpersonal).

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei penjelasan (*explanatory survey method*).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara sebanyak 45 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan

sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019:67). Jumlah minimum sampel sebesar 40,44 yang dibulatkan menjadi 40 responden.

Teknik analisis data menggunakan pengujian persyaratan instrumen dengan uji validitas dan reabilitas kemudian dilanjutkan dengan pengujian persyaratan analisis dengan menggunakan pengujian hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

4. Hasil Penelitian

a. Pengujian Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai α	Nilai Sig	Intrepretasi
----------	----------------	-----------	--------------

X ₁	0,05	0,200	Normal
X ₂	0,05	0,071	Normal
Y	0,05	0,200	Normal

Sumber. Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 21.

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji normalitas variabel X₁, X₂ dan Y menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dilihat dari kolom asymp. Sig. (2-tailed), sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji distribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Nilai α	Nilai Sig.	Interpretasi
Y atas X ₁	0,05	0,189	Homogen
Y atas X ₂	0,05	0,000	Tidak Homogen

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji homogenitas Y atas X₁ menunjukkan sig 0,189 > 0,05, sehingga skor pada variabel disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) berasal dari populasi yang homogen. Sedangkan

varian Y atas X₂ menunjukkan sig 0,000 < 0,05, sehingga skor pada variabel kompetensi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) berasal dari populasi yang tidak homogen.

3) Uji Linieritas

Adapun hasil uji linieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 ANOVA Linieritas Y atas X₁

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin * Kinerja	Between Groups	(Combined)	2097,725	20	104,886	27,206	,000
		Linearity	2029,349	1	2029,349	526,384	,000
		Deviation from Linearity	68,376	19	3,599	,933	,559

Within Groups	73,250	19	3,855	
Total	2170,975	39		

Hasil uji linieritas dapat dilihat dari output ANOVA. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikan kurang dari 0,05 maka

dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja pegawai (Y) dan disiplin kerja (X_1) terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.5 ANOVA Linieritas Y atas X_2

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi * Kinerja	Between Groups	(Combined)	2539,392	20	126,970	1,534	,178
		Linearity	5,572	1	5,572	,067	,798
		Deviation from Linearity	2533,819	19	133,359	1,611	,154
	Within Groups		1572,583	19	82,768		
	Total		4111,975	39			

Hasil uji linieritas dapat dilihat dari output ANOVA. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,798. Karena signifikan lebih dari 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa antara variabel kinerja pegawai (Y) dan kompetensi pegawai (X_2) tidak terdapat hubungan yang linier.

b. Pengujian Model Analisis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,513	3,952		-,383	,704
	Disiplin	,954	,039	,976	24,159	,000

Kompetensi	,054	,029	,076	1,882	,068
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil persamaan $Y = 1,513 + 0,954X_1 + 0,054 X_2 + e$ perhitungan dapat dirumuskan model

2) Uji Parsial (Uji-t)

1. Disiplin Kerja X_1

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 24,159 sedangkan nilai t_{tabel} 2,02. Dengan demikian nilai t_{hitung} ($24,159$) $>$ t_{tabel} ($2,02$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara, artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Kompetensi Pegawai X_2

Variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,882 sedangkan nilai t_{tabel} 2,02. Dengan demikian nilai t_{hitung} ($1,882$) $<$ t_{tabel} ($2,02$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,068 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara, artinya jika variabel kompetensi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai tidak meningkat. Maka kesimpulannya H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Uji Simultan (Uji-f)

Adapun hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1953,133	2	976,567	292,240	,000 ^b
Residual	123,642	37	3,342		
Total	2076,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat dari nilai F_{hitung} adalah 292,240 lebih besar dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 Dengan demikian diperoleh nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ (292,240 > 2,87).

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. R² Determinasi

Adapun hasil R² adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil R² Diterminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,970 ^a	,940	,937	1,828

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa *R Square* sebesar 0,940 berarti 94% variabel disiplin kerja dan kompetensi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kinerja

pegawai. Sedangkan 6% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Salutondok dan Soegoto (2015) yang menyatakan bahwa disiplin

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong.

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pandaleke (2016) bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial (sendiri-sendiri) kompetensi (X1) mempengaruhi kinerja (Y) Pegawai

6. Kesimpulan Dan Saran

Kesediaan pegawai dalam mentaati peraturan instansi dan norma yang berlaku dapat menghasilkan hasil kerja atau prestasi kerja pegawai. Kemampuan dan karakteristik dasar yang dimiliki pegawai tidak mempengaruhi hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sikap pegawai dalam meningkatkan kesadaeran menaati peraturan

(Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara).

c. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Secara Bersama – sama Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, dkk (2019) bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro).

instansi dan norma yang berlaku serta pegawai yang memiliki kemampuan dan karakteristik dasar yang mencakup pengetahuan, pemahaman dan minat untuk meningkatkan kinerja yang tinggi maka dapat berdampak pula pada tingginya hasil kerja yang dicapai pegawai.

Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara dalam meningkatkan

disiplin kerja perlu menggunakan *fingerprint* sehingga bagi pegawai yang terlambat pada saat datang ke kantor serta mempertahankan kesadaran pegawai terhadap peraturan yang berlaku pada organisasi sehingga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai. Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara dalam meningkatkan kompetensi pegawai perlu mengadakan pelatihan – pelatihan yang rutin sehingga pegawai dapat mengembangkan kemampuan dalam bekerja yang nantiya akan

berdampak pada hasil kerja pegawai yang maksimal. Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara diharapkan dapat memperhatikan tingkat kehadiran pegawai, karena mengingat disiplin kerja amatlah penting untuk menunjang kemajuan instansi serta diimbangi dengan memperhatikan kemampuan dan keterampilan pegawai dan mengadakan pendidikan seperti pelatihan yang terkait dengan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, F., & Ibrahim, M. (2013). Loyalitas, Kompetensi Pegawai, dan Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 2(1), 103-109.
- Ardi, R. P., & Sukmasari, N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. *EBBANK*, 7(2), 105-110.
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2). 639-649.
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2). 149-148.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. (2019). Rekapitulasi Rata – rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara Tahun 2017-2018
- Kosasih, N., & Budiani, S. (2008). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan: Studi kasus departemen front office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal manajemen perhotelan*, 3(2), 80-88.
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3). 55-62.
- Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Utara Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Utara.
- Peraturan Bupati Kabupaten Lampung Utara Nomor 34 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan

- Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Utara.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif Pemasaran. Sumber Daya Manusia dan Keuangan*, 5(1), 59-75.
- Revita, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Katalogis*, 3(9). 159-170.
- Sela, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Desain Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan Guru SMA/SMK/MA Manado pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). 2368-2377.
- Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., Pandiangan, R., & Simarmata, E. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 159-167.
- Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung :CV Alfabeta.
- Suharto., Suyanto., & Hendri, Nedi. 2019. The Impact of Organizational Commitment on Job performance, *International Journal of Economics and Business Administration*. 7(2). 189-206.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2). 1594-1606.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189-196.
- Udayanto, R. R., Bagia, I. W., Si, M., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2015). Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Coca-Cola. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 3(1). 1-9.
- Widiari, I. A. R., & Darma, G. S. (2019). Evaluasi Kinerja Pegawai Kontrak Melalui Tujuh Kompetensi Spencer Pada Pelayanan Denpasar Sewerage Development Project (DSDP). *Jurnal Ilmiah*

Manajemen dan Bisnis, 2(2),

360-367.