

Model Peningkatan Kinerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Intervening pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang

Yulina Eliza¹, Yass Andria², Evi Adriani³

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

³Universitas Batanghari

*Correspondence email: evi.adriani@unbari.ac.id

Abstract. Performance is a picture of the results achieved in the implementation of a policy realized through the strategic planning of an organization including the goals, goals, vision, and mission of the organization. The performance of employees of the Regional Device Organization (KOPD) of the Padang City Education Office is still not optimal, where the placement of employees is not by the competencies needed by the organization. Employee absenteeism increased by 2-5% per month due to several things such as delays in employees entering the office, employees applying for permission for family affairs and employees who do not give news or without information. The purpose of this study was to test variables that affect employee performance using work discipline intervening variables with 101 samples at the Padang City Education Office. The results of the study prove that: 1) employee discipline is positively and significantly influenced by work competence; 2) employee discipline is positively and significantly influenced by work culture; 3) employee performance is positively and significantly affected by work competence; 4) employee performance is positively and significantly affected by the work culture; 5) Employee performance is positively and significantly affected by work discipline; 6) Employee performance is positively and significantly affected by work competence with work discipline as an intervening variable; 7) Employee performance is positively and significantly influenced by work culture with work disciplines such as intervening variables in the Padang City Education Office.

Keywords: Performance; Work Discipline; Work Competence; Work Culture

Pendahuluan

Kinerja adalah gambaran tercapainya pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan yang diwujudkan melalui tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dicantumkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kriteria suatu kinerja dapat dilihat dari standar atau indikator keberhasilan yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Moeherton (2014) menyebutkan bahwa kinerja karyawan pada suatu organisasi harus memiliki tolok ukur keberhasilan seperti tujuan dan target organisasi. Sedangkan Hartatik (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu indikator yang menunjukkan kemampuan personel atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab sehingga tujuan organisasi tercapai. Artinya jika kinerja tinggi akan meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kualitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi kepada karyawan. Dinas Pendidikan Kota Padang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Padang yang bertugas membantu kepala daerah di bidang pendidikan untuk mewujudkan visi Kota Padang yaitu mewujudkan pendidikan yang unggul, berdaya saing, kreatif, dan beriman. Dari data yang diperoleh, tergambar bahwa kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Padang masih rendah.

Tabel 1

Capaian Kinerja Berdasarkan Sasaran Strategis Dinas Pendidikan Kota Padang Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Target	Realisasi
1	Terlaksananya Pendidikan Usia Dini dan Pendidikan dasar 9 Tahun	100%	54,55%
2	Meningkatnya Mutu Pendidikan	100%	66,67%
3	Meningkatnya Kualitas Layanan Pendidikan	100%	100,00%
4	Tersedianya Sistem Tata Kelola yang Handal	100%	50,00%

Sumber: Lakip Dinas Pendidikan Kota Padang, 2021

Tabel 1 dilihat bahwa hanya sasaran peningkatan kualitas layanan pendidikan yang mencapai target 100%, sedangkan sasaran pelaksanaan pendidikan usia dini dan pendidikan dasar 9 tahun terealisasi hanya 54,55%, Realisasi peningkatan mutu pendidikan 66,67% serta realisasi penyediaan system tata kelola yang handal hanya 50%. Artinya diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Masih rendahnya realisasi pencapaian sasaran strategis di Dinas Pendidikan Kota Padang disinyalir bahwa kompetensi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang. Kompetensi adalah aspek kemampuan pegawai seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang akan menuntun pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.

Tabel 2
Data Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang

No	Pangkat/Golongan	S2	S1	DIII	SLTA	Jumlah
1	IV/c	1	-	-	-	1
2	IV/b	4	-	-	-	4
3	IV/a	2	6	-	-	8
4	III/d	-	17	-	-	17
5	III/c	-	12	-	-	12
6	III/b	2	11	-	10	23
7	III/a	-	13	-	12	25
8	II/d	-	2	1	-	3
9	II/c	-	2	-	-	2
10	II/b	-	3	1	1	5
11	II/a	-	-	-	1	1
	Jumlah	9	66	2	24	101

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Padang, 2021

Bagi pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, instansi akan mempertahankan pegawai tersebut untuk tetap bekerja dengan memberikan gaji, tunjangan, dan lain-lain yang sesuai dengan kompetensinya. Namun justru kompetensi masih menjadi permasalahan yang sering dihadapi di Dinas Pendidikan Kota Padang, seperti: (1) pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan (2) kompetensi jumlah pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan, pangkat atau golongan yang dibutuhkan belum mencukupi.

Literature Review

Kinerja

Edison et.al (2016) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses selama periode waktu tertentu yang didasarkan atas kondisi atau perjanjian yang disepakati sebelumnya. Sementara Hartatik (2014) menyatakan bahwa rasa kinerja merupakan kemampuan bekerja untuk melaksanakan fungsi, tugas, dan tanggung jawab personel atau kelompok dalam organisasi. Sandy (2015) menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi yang diraih dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan organisasi kepada personel.

Kompetensi Kerja

Wibowo (2014) menyebutkan bahwa dasar dari kompetensi adalah prilaku, cara berpikir, dan menilai situasi yang diperlukan masyarakat untuk jangka panjang. Suyanto dan Jihad (2013) menunjukkan bahwa kompetensi adalah deskripsi dan bentuk pekerjaan seseorang yang dapat dilihat. Keterampilan berupa pengetahuan, sikap, keterampilan di bidang pekerjaan harus dimiliki oleh seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan Murgianto, et.al, (2016) yang mengatakan bahwa kompetensi perwira yang tinggi akan meningkatkan tuntutan terhadap kinerja pegawai, karena pegawai yang berkompeten memiliki kecepatan, kemampuan dan kemauan bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi, memiliki ketenangan dan kepercayaan diri, serta melaksanakan pekerjaan sebagai kewajiban yang dilakukan secara sukarela, membuka diri untuk perbaikan dan pembelajaran.

1. Budaya Kerja. Darodjat (2015) mengartikan bahwa kegiatan atau pekerjaan dilakukan dengan budaya kerja berupa nilai-nilai sosial atau pola prilaku secara menyeluruh, seperti sifat, kebiasaan dan kekuatan yang bersifat positif yang dimiliki individu dalam melakukan pekerjaan.
2. Disiplin kerja. Disiplin kerja menunjukkan kondisi dimana karyawan mematuhi aturan organisasi. Sutrisno (2016) mengungkapkan bahwa untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku diperlukan disiplin berupa sikap kemauan dan kesiapan seseorang.

METODE

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini sampelnya 101 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Pengolahan data menggunakan Analisis jalur (*Path Analysis*) menggunakan Amos 23.

HASIL

Analisis Jalur Sub Struktur I

Tabel 1
Hasil Analisis Jalur Sub Struktur I

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	Nilai Sig.	Keterangan	Koefisien Determinasi
Kompetensi kerja terhadap disiplin kerja	0,258	0,001	Signifikan	0,335
Budaya kerja terhadap disiplin kerja	0,537	0,000	Signifikan	

Sumber: Data olahan

Hasil analisis data pada sub struktur I dapat dimasukkan ke dalam persamaan jalur sebagai berikut:

$$X_3 = P_{X_3X_1} \cdot X_1 + P_{X_3X_2} \cdot X_2 + e_1$$

$$X_3 = 0,258 X_1 + 0,537 X_2 + e_1$$

Besar koefisien jalur pengaruh variabel lain di luar model penelitian terhadap disiplin kerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\rho_{X_3e_1} = \sqrt{1-r^2}$$

$$\rho_{X_3e_1} = \sqrt{1-0,355}$$

$$\rho_{X_3e_1} = \sqrt{0,645}$$

$$\rho_{X_3e_1} = 0,803$$

Koefisien jalur pengaruh variabel lain terhadap disiplin kerja adalah 0,803 sehingga diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel lain terhadap disiplin kerja di luar variabel kompetensi kerja dan budaya kerja adalah 64,5% dengan perhitungan $0,803 \times 0,803 = 0,629$.

Analisis Jalur Sub Struktur II

Tabel 2
Hasil Analisis Jalur Sub Struktur II

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	Nilai Sig.	Keterangan	Koefisien Determinasi
Kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai	0,215	0,000	Signifikan	0,612
Budaya kerja terhadap kinerja pegawai	0,206	0,000	Signifikan	
Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	0,723	0,000	Signifikan	

Sumber: Data olahan

Hasil analisis data pada sub struktur II dapat dimasukkan ke dalam persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = P_{YX_1} \cdot X_1 + P_{YX_2} \cdot X_2 + P_{YX_3} \cdot X_3 + e_2$$

$$Y = 0,215 X_1 + 0,206 X_2 + 0,723 X_3 + e_2$$

Besar koefisien jalur pengaruh variabel lain di luar model penelitian terhadap kinerja pegawai dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\rho_{Ye_2} = \sqrt{1-r^2}$$

$$\rho_{Ye_2} = \sqrt{1-0,612}$$

$$\rho_{Ye_2} = \sqrt{0,388}$$

$$\rho_{Ye_2} = 0,623$$

Koefisien jalur pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai adalah 0,623 sehingga diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai di luar variabel kompetensi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja adalah 38,8% dengan perhitungan $0,623 \times 0,623 = 0,388$. Tabel 1 dan 2 menunjukkan ringkasan hasil pada ketiga fungsi tersebut, terlihat semua variabel eksogen memberikan pengaruh signifikan terhadap endogen. Berarti secara parsial hipotesis diterima karena terbukti secara empirik, secara simultan semua fungsi terbukti signifikan.

Hasil uji hipotesis dari penelitian ini diperoleh bahwa:

1. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dengan tingkat signifikansi ($0,001 < 0,05$). Koefisien jalur pengaruh kompetensi kerja terhadap disiplin kerja yaitu 0,258 dan bernilai positif. Artinya semakin tinggi kompetensi kerja, maka semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, semakin

- rendah kompetensi kerja, maka semakin rendah disiplin kerja
2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian diperoleh budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Koefisien jalur pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja yaitu 0,537 dan bernilai positif. Artinya semakin tinggi budaya kerja, maka disiplin kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah budaya kerja, maka semakin rendah disiplin kerja.
 3. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Studi ini juga mengungkapkan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Hasil analisis data diperoleh nilai signifikan 0,000 dengan koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,215. Ini mengindikasikan bahwa kompetensi kerja yang tinggi akan cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.
 4. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Temuan penelitian mengindikasikan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Berdasarkan analisis jalur diketahui koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,206 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$, maka H4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Artinya semakin tinggi budaya kerja yang dimiliki pegawai, maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah budaya kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin menurun.
 5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis kelima dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Berdasarkan analisis jalur diperoleh koefisien regresi terstandar 0,723 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini disimpulkan hipotesis penelitian diterima bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai.
 6. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Berdasarkan hasil pengaruh langsung yang diberikan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,215. Pengaruh tidak langsung didapat dari nilai pengaruh langsung kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, $0,258 \times 0,723 = 0,187$. Maka pengaruh total yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja anggota adalah pengaruh langsung ditambah tidak langsung, $0,215 + 0,187 = 0,402$. Hal ini berarti kompetensi kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai ketika melalui disiplin kerja.
 7. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil pengujian hipotesis terakhir diketahui pengaruh langsung yang diberikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,206. Pengaruh tidak langsung didapat dari nilai pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, $0,537 \times 0,723 = 0,388$. maka pengaruh total yang diberikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah pengaruh langsung ditambah tidak langsung, $0,206 + 0,388 = 0,594$. Hal ini berarti budaya kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai ketika melalui disiplin kerja.

Pengaruh langsung atau tidak langsung serta pengaruh total dari penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)
 - a. Pengaruh langsung kompetensi kerja terhadap disiplin kerja; $X_1 \rightarrow X_3 = 0,258$; Pengaruh langsung antara kompetensi kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,258.
 - b. Pengaruh langsung budaya kerjaterhadap disiplin kerja; $X_2 \rightarrow X_3 = 0,537$; Pengaruh langsung antara budaya kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,537.
 - c. Pengaruh langsung kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai; $X_1 \rightarrow Y = 0,215$; Pengaruh langsung antara kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,215.
 - d. Pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai; $X_2 \rightarrow Y = 0,206$; Pengaruh langsung antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,206.
 - e. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; $X_3 \rightarrow Y = 0,723$; Pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,723.
2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)
 - a. Pengaruh kompetensi kerjaterhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja; $X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,258 \times 0,723) = 0,187$; Artinya besar pengaruh tidak langsung kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening adalah 0,187.
Pengaruh variabel mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien perlu diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut:
 - 1) Koefisien variabel kompetensi kerja terhadap disiplin kerja (A) = 0,258.
 - 2) Koefisien variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (B) = 0,723.
 - 3) Standar eror dari kompetensi kerjaterhadap disiplin kerja (SE_A) = 0,054.

4) Standar eror dari kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai (SE_B) = 0,052.

Hasil analisis dengan *Sobel Test* menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening antara variabel kompetensi kerja dan kinerja pegawai sebesar 4.51844717 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000623. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung pada penelitian ini positif dan signifikan.

- b. Pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja; $X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,537 \times 0,723) = 0,388$; Artinya besar pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening adalah 0,388.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien perlu diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut:

- 1) Koefisien variabel budaya kerja terhadap disiplin kerja (A) = 0,537.
- 2) Koefisien variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (B) = 0,723.
- 3) Standar eror dari budaya kerja terhadap disiplin kerja (SE_A) = 0,054.
- 4) Standar eror dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai (SE_B) = 0,052.

Hasil analisis dengan *Sobel Test* menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening antara variabel budaya kerja dan kinerja pegawai sebesar 8.08851416 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.0. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung pada penelitian ini positif dan signifikan.

Tabel 3

Rekapitulasi Pengaruh Variabel Kompetensi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

No	Hipotesis	Sifat Pengaruh	Hasil
1	Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.	Langsung	Diterima
2	Budaya kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.	Langsung	Diterima
3	Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.	Langsung	Diterima
4	Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.	Langsung	Diterima
5	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.	Langsung	Diterima
6	Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening	Tidak Langsung	Diterima
7	Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.	Tidak Langsung	Diterima

Sumber: Data olahan

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diketahui bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya bahwa jika kompetensi pegawai terhadap organisasi semakin baik, maka disiplin kerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika kompetensi pegawai menurun, maka disiplin kerja pegawai juga akan semakin turun. Untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan sebagai landasan kuat untuk terciptanya disiplin kerja selama menjalani pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan deskripsi responden mayoritas pegawai memiliki pendidikan S1 sebanyak 55 orang (54,5%), S2 sebanyak 20 orang (19,8%), SMA/Sederajat sebanyak 16 orang (15,8%) dan Diploma sebanyak 10 orang (9,9%). Dalam hal ini, berdasarkan tingkat pendidikan para pegawai, terlihat bahwa adanya kompetensi yang baik, hal ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan dengan jalan mengikutsertakan para pegawai dalam kegiatan pelatihan-pelatihan untuk menambah wawasan dan keterampilan dalam mendukung kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan Sitompul, et.al (2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian Alam, et.al (2019) yang memperoleh hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa, jika budaya kerja

semakin baik, maka disiplin kerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika budaya kerjasemakin buruk, maka disiplin kerja pegawai juga akan semakin buruk. Hasil penelitian ini sesuai dengan Tintami, et.al (2013) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian Alam, et.al (2019) memperoleh hasil bawa budaya organisasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesisketiga menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa, jika kompetensi kerja pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika kompetensi pegawai semakin buruk, maka kinerja pegawai juga akan semakin buruk. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Rahmi, et.al, 2017; Puspita, et.al,2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Danila, et.al (2019) menyatakan bahwa kompetensi pegawai dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa, jika budaya kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika budaya kerja semakin buruk, maka kinerja pegawai juga akan semakin buruk. Hasil ini sejalan dengan penelitian Intan (2017) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Muamar (2017) menyatakan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa, jika disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika disiplin kerja pegawai semakin rendah, maka kinerja pegawai juga akan semakin buruk. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Sutrisno dalam Alam, et.al (2019) bahwa disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suparno dan Sudarwati (2014) dan Septiasari (2017), yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis keenam melalui *sobel test* menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja. Artinya bahwa, disiplin kerja pegawai memiliki peran yang nyata dalam memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh langsung kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,215 (21,5%). Apabila melibatkan disiplin kerja sebagai intervening variabel dalam bentuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) besarnya pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai terlihat meningkat, yakni sebesar 0,402(40,2%). Sehingga keberadaan variabel disiplin kerja dapat memperkuat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis ketujuh melalui *sobel test* menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja. Artinya bahwa, disiplin kerja pegawai memiliki peran yang nyata dalam memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,206 (20,6%). Apabila melibatkan disiplin kerja sebagai intervening variabel dalam bentuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai terlihat meningkat, yakni sebesar 0,594 (59,4%). Sehingga keberadaan variabel disiplin kerja dapat memperkuat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

Simpulan

Beberapa simpulan dari hasil penelitian ini, diantaranya:

1. Kompetensi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Artinya, semakin tinggi kompetensi kerja pegawai dan semakin baik budaya organisasinya maka

- akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Kompetensi kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Artinya bahwa, jika kompetensi kerja pegawai semakin baik, begitu juga dengan budaya kerja, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.
 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan. Ini dapat diartikan bahwa dengan semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang juga akan semakin baik.
 4. Variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening memiliki peran yang nyata dalam memediasi pengaruh kompetensi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dan pengujian membuktikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening, sama halnya dengan budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Daftar Pustaka

- Alam, Syamsu., Tamsah, Hasmin., dan Ilyas, Gunawan, B. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 4(1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Danila dan Jefirtson R, R. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2). <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/754/907>
- Darodjat, Achmad, T. 2015. Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia, Bandung: Refika Aditama.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Hartatik, Indah, P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Intan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Palu. *e Jurnal Katalogis*, 5(6).
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muamar. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. *e Jurnal Katalogis*, 5(6).
- Murgianto., Siti, Sulasmi., Suhermin. 2016. The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java. *International Journal of Advanced Research* 3, 378-396.
- Puspita, Gita., dan Sudarijati. 2018. Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor. *Jurnal Visionida*, 4(1).
- Rahmi, Anggita, U., Puspita, Wulansari. 2017. Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kuningan. *e-Proceeding of Management*, 4(2).
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Tesis*, Universitas Widayatama Bandung.
- Septiasari, Devy, D. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri). *eJournal Administrasi Bisnis*, 5(1).
- Sitompul, S.N, Syarif Ali, Zackaria Rialmi, 2021, Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI, *Konferensi Riset Basona Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, FEB UPN Veteran Jakarta 2(1). <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/korelasi/article/view/1202>
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno dan Sudarwati. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1)
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Suyanto dan Jihad, A. 2013. *Menjadi Guru Profesional (Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global)*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Tintami, Lila, Ari Pradhanawati dan Hari Susanta Nugraha, 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*, 2(1) <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1634>
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.