



PENGARUH KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK

Sakila Faradila Pattimahu

Universitas Bina Sarana Informatika

Email: sakilapattimahu04@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine the effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance at the Depok City Manpower Office. The variables studied in this study are Competency and Work Discipline. The population in this study was the Depok City Manpower Office with the sampling technique used by the census sampling method or saturated sample, where the entire population was sampled and were employees at the Depok City Manpower Office. The questionnaire is a data collection technique that is carried out by giving a set of written statements or questions to the respondents. Testing the hypothesis in this study used multiple linear regression analysis techniques at a significant level of 5% with the help of SPSS version 25 software. The results of this study show that partially the effect of competence on employee performance at the Depok City Manpower Office based on the t-test results shows that competence has a positive and significant effect on employee performance, while Work Discipline on Employee Performance at the Depok City*

Keywords: *The Influence of Competence, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kompetensi dan Disiplin Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan metode sensus sampling atau sampel jenuh, dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel dan merupakan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda pada taraf signifikan 5% dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok berdasarkan pengujian hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

Kata Kunci: Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi, sumber daya manusia memegang peran yang sangat dominan dalam aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dan harapan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pekerjaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut

Received Agustus 3, 2023; Revised Agustus 21, 2023; Agustus 22, 2023

*Corresponding author, e-mail address

kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan dan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya pegawai yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Para pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga pengambilan keputusan terbaik dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan menunjukkan kinerja dan kemampuannya dalam menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Pengukuran kinerja akan memberikan informasi situasi dan posisi relatif terhadap target atau mengetahui apakah perencanaan dan aktivitasnya secara optimal telah dijalankan.

Sebuah instansi atau organisasi dituntut untuk mengembangkan cara untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau organisasi tersebut. Masalah sumber daya manusia yang merupakan masalah internal dari suatu instansi atau organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Untuk memiliki pegawai dengan kinerja tinggi diperlukan pengalaman yang baik oleh organisasi atau perusahaan dimana bentuk pengelolaan tersebut bisa dalam bentuk pelatihan dan pengembangan pegawai yang berkelanjutan, dan untuk mencapai hal tersebut diperlukan komitmen dari organisasi sehingga apa yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Bentuk keberhasilan pengelolaan pegawai oleh organisasi setiap kegiatan pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat diselesaikan dengan baik, sesuai dengan keinginan perusahaan.

Demikian juga dalam disiplin kerja masih banyak pegawai yang datang ke kantor tidak sesuai dengan jadwal yang diharapkan organisasi yang berdampak langsung pada keterlambatan pemberian tunjangan kinerja.

Penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Menyatakan bahwa disiplin kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda (Andi Juned, LCA., Robin Jonathan dan Elfreda Aplonia, 2016). Terdapat penelitian lain mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Padang Menunjukkan bahwa disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Padang (Zuhria Husnia Hasibuan, 2018). Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu Kompetensi dan Disiplin Kerja dengan satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai serta penelitian ini dilakukan di instansi pemerintah.

Oleh karena itu peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok”. Perlu dilakukan pengamatan terhadap aspek-aspek yang menentukan kinerja pegawai. Penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh kompetensi dan disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja kota Depok. Penulis harap penelitian ini memberikan keuntungan bagi instansi pemerintahan dalam meningkatkan potensi pegawai agar terciptanya disiplin kerja demi meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai instansi..

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kompetensi

“Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap” (Emron, Yohny, Imas 2017).

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut” (Moehariono, 2016).

Pengertian Disiplin Kerja

“Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya” (Singodimedjo).

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi. (Choirul, 2019).

Pengertian Kinerja

“kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. (Ricardianto 2016).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi 2018).

Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi oleh peneliti yang akan menjadikan acuan dalam membuat hipotesis. Peneliti mencantumkan studi sebelumnya yang digunakan peneliti sebagai titik awal untuk melakukan penelitian, sebagai berikut :

(Muhammad Riyanda, 2017), dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta memberikan hasil penelitian yang terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel kompetensi sebesar 0,353 dan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 36,4%. Disiplin kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi (ΔR^2) sebesar 20,7%; sedangkan kontribusi dari kompetensi (ΔR^2) sebesar 25,0%. (Hamsiah Yahya, 2021), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Banteng memberikan hasil penelitian bahwa hanya kompetensi yang berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Banteng. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan demikian pula fasilitas berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Banteng.

(Osama Akbar, 2022), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makasar Bintang Lestari memberikan hasil dari kedua variabel kompetensi dan disiplin kerja terdapat variabel kompetensi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Pengumpulan data, berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Diduga terhadap Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

H2: Diduga terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

H3: Diduga terdapat Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi *statistic* kuantitatif dan semua data akan diolah dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25 untuk mengukur bagaimana kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

Metode penelitian kuantitatif ini dapat digambarkan sebagai metodologi berbasis positive yang digunakan untuk mengeksplorasi populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan peralatan penelitian dan menganalisis data tersebut secara kuantitatif atau *statistic* dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ada sebelumnya, (Sugiyono,2020).

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu berjumlah 38 Karyawan atau responden dari keseluruhan populasi. Berdasarkan pengertian dan judul penelitian, maka dalam pengambilan populasinya adalah pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Tarif kesaahan (error) sebesar 0,05 (5%)

Dari rumus berikut jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut

$$n = \frac{38}{1 + 38 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{38}{1 + 38 (0,0025)}$$

$$n = \frac{38}{1 + (1,095)}$$

$$n = \frac{38}{1,095}$$

$$n = 34,703 = 35$$

Dari hasil perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin diatas sampel pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yang akan dipakai yaitu sebanyak 35 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan metode sensus sampling atau sampel jenuh, dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel dan merupakan pegawai Dinas Kota Depok yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Sampel yang baik dari sebuah penelitian yaitu antara 30 s.d 500 (Sugiyono, 2013).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data-data dari seluruh responden atau sumber-sumber lain terkumpul. Penelitian ini menggunakan beberapa analisis, adapun analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui sampai mana hubungan antara ketiga variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, atau antara satu variabel dengan variabel lainnya, maka diperlukan suatu model. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dengan model tersebut dapat memberikan pendekatan terhadap pengaruh yang terjadi atas perubahan salah satu variabel yang bersangkutan.

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (Y) dengan satu atau beberapa variabel independen (X). Hubungan sistematis digunakan sebagai model regresi yang digunakan untuk meramalkan atau memprediksi nilai (Y) berdasarkan nilai (X) tertentu

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
a = Konstanta
b1 = Koefisien
b2 = Koefisien regresi antara disiplin dengan kinerja pegawai X1 = Variabel Kompetensi
X2 = Variabel Disiplin

3. Uji Hipotesis Statistik

a) Uji f

Hipotesis menyatakan bahwa semua variabel bebas secara serempak diperkirakan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terkait. Untuk membuktikan hipotesis yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda atau yang disebut dengan uji F, jika hasil dari F hitung lebih besar dari F tabel maka kesimpulannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a .

b) Uji t

Hipotesis menyatakan bahwa bebas semua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel pengaruh. Untuk menguji kebenaran hipotesis ini digunakan pengujian efisien regresi secara parsial/uji-t. Berdasarkan nilai T_{hitung} dan T_{tabel} .

c) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

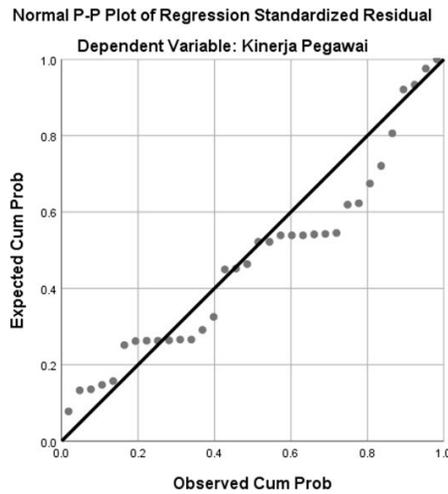
Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kompetensi sebagai (X1), disiplin kerja sebagai (X2), dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebagai (Y).

Hasil penelitian data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bagaimana kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak dengan uji Plot Probability.



Gambar. 4.1 P-plot

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan gambar P-P Plot diatas, terlihat bahwa titik-titik plot terbesar secara merata di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh memiliki distribusi yang normal.

b) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak boleh terjadi antar variabel bebas

Coefficients^a

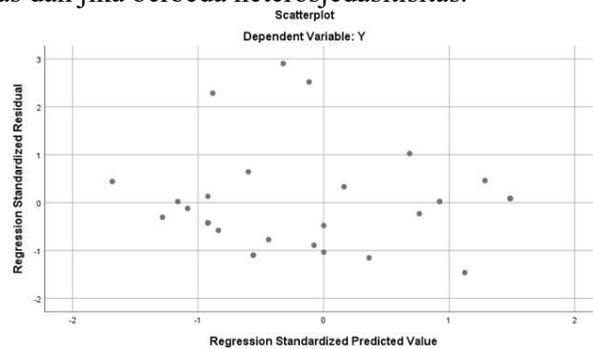
Model			Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
						Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.431	3.305		1.341	.189		
	Kompetensi	.541	.217	.316	2.496	.018	.415	2.408
	Disiplin Kerja	.672	.137	.622	4.915	.000	.415	2.408

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Hasil tabel diatas perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) menunjukkan nilai VIF kompetensi dan disiplin kerja adalah 2,408 ini menunjukkan tidak ada satu variabel endependenpun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi .

- c) Uji Heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain disebut, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda heteroskedastisitas.



Gambar. 4.2

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Data grafik di atas terlihat bahwa pola sebaran titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu dan persebarannya diatas atau dibawah nol pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel IV.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.431	3.305		1.341	.189
	Kompetensi (X1)	.541	.217	.316	2.496	.018
	Disiplin Kerja (X2)	.672	.137	.622	4.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

$$Y = 4.431 + 0,541 X1 + 0,672 X2$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi linier berganda adalah nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 4,431 artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X1) yaitu sebesar 0,541 artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Hipotesis

a) Uji f

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen Tabel 4.3 Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.775	2	191.388	59.167	.000 ^b
	Residual	103.511	32	3.235		
	Total	486.286	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F- hitung > F-tabel (59,167 > 2,036) dan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ke tahapan analisis lanjutan (memenuhi goodness of fit model), Dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

b) Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) antar variabel dependen dan independen.

Tabel 4.4 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model				Standardized Coefficients	T	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	4.431	3.305		1.341	.189
	X1	.541	.217	.316	2.496	.018
	X2	.672	.137	.622	4.915	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 25 penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi pada tabel IV.9. Jika nilai sig > 0,05 maka hipotesis dapat diterima. Pendekatan kedua adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel yang dimana nilai t tabel diketahui sebesar 2,036

a) Uji Koefisien Determinasi

Pada analisis koefisien determinasi ialah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.774	1,799

b. Predictors: (Contant), Kompetensi, Disiplin Kerja

c. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data di olah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) 0,774 hasil ini menunjukkan bahwa 77,4% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai sedangkan sisanya 22,6% (100%-77,4%) dijelaskan oleh Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Berdasarkan pengujian hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian membuktikan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Berdasarkan Pengujian hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Maka dari itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggali faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi oleh peneliti selanjutnya. Sedangkan bagi instansi untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas. Sehingga dapat kiranya lebih ditingkatkan

terutama pendidikan dan pelatihan keterampilan, juga dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan jenjang pendidikannya. Dan juga menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi sehingga memperoleh hasil yang optimal, sehingga perlu lebih ditingkatkan. Supaya di masa yang akan datang para pegawai lebih disiplin terutama disiplin waktu yang seringkali terabaikan. Sekiranya sekali kali diberikan teguran/sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, Edisi I. (Yogyakarta: Deepublish)
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Katini. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU

- Distribusi Wilayah I Jakarta”. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol. 3, No. 1, Universitas Pamulang.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. (Jakarta: Mitra Wacana Media).
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Rineka Cipta).
- Flippo, Edwin B. (2008). *Manajemen Personalia*, Jilid 2. (Jakarta: Erlangga)
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. (Jakarta: Gema Insani Press)
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service).
- Harahap, Isnaini., Sri Sudiarti dan Hijja Mardhiya Nasution. (2019). “Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara”. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 4, No. 1. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Hasbidin. (2017). “Faktor – faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan”. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 2, No. 1. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Hasibuan, Zuhria Husnia. (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.” *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Juned, Andi. et. al., (2016). “Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda”. *Jurnal Ekonomia*, Vol. 5, No. 2. Universitas 17 Agustus 1945.
- Kadarisman, Muh. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. (Depok: Rajawali Pers).
- Lubis, Yusniar, et.al. (2018). *Manajemen Riset dan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta)
- Moehariono. (2016). *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada)
- Revita, Meri. (2015). “Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi”. *Jurnal Katalogis*, Vol. 3, No. 9. Universitas Tadulako.
- Rohman, Fatchur. (2010). “Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi KSP di Kabupaten Jepara”. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, Vol.15, No.1. Universitas Jember.
- Saleh, Choirul., et.al. (2019;86). *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur*. (Malang: UBPress).
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama).
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Soleha, Tuti. (2016). “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan”. *Jurnal Islamiconomic*, Vol. 7, No.1. Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten