



**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI (*The Effect of Competence and Discipline of Work on Performance of  
Employees*)**

**Muhammad Kadir**

[mkadir@gmail.com](mailto:mkadir@gmail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

**Muhammad Syarif**

[muhammadsyarif@gmail.com](mailto:muhammadsyarif@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Nasrul**

[nasrul\\_pdia@yahoo.com](mailto:nasrul_pdia@yahoo.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 23-06-2018</p> <p>Disetujui 11-07-2018</p> <p>Dipublikasikan 07-08-2018</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> <i>competence, work discipline and employee performance</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	<p><i>This study aims to examine and analyze empirically the influence of competence and work discipline on the performance of employees at the Muna Regency Forest Service. This research is explanatory which intends to explain the position of the variables studied and the relationship and influence between one variable and another variable.</i></p> <p><i>The results of the study show that: (1) Competence and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees in the Forest Service Office of Muna Regency, Southeast Sulawesi Province. (2) Competence has a positive and significant effect on the performance of employees in the Forest Service Office of Muna Regency, Southeast Sulawesi Province. (3) Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees in the Forest Service Office of Muna Regency, Southeast Sulawesi Province.</i></p>

## I. PENDAHULUAN

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan diketahui fenomena yang ada bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna di dalam melaksanakan pekerjaannya masih ada yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan satuan kerja, pegawai bekerja bukan berdasarkan kompetensi atau spesifikasi yang di miliki dan kurang menguasai teknologi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fenomena yang lain ada adalah melakukan pekerjaan berulang-ulang dengan kesalahan terus-menerus, bekerja tidak berdasarkan *job description*, sering mendahulukan pekerjaan yang mendesak, artinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak berdasarkan perencanaan kerja yang baik dan kemampuan analisis yang matang, Belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna, sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi urgen untuk di kaji.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Taiwo (2009:306) menghasilkan penelitian bahwa kompetensi dapat menciptakan produktivitas yang tinggi yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Emmanuel (2012) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013:23), hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian yang telah dikemukakan diatas masih memiliki keterbatasan yang dapat pula dijadikan *research gap* dalam penelitian ini. Ferdinand (2006) menyatakan bahwa *research gap* adalah celah-celah atau senjang penelitian yang dapat dimasuki oleh seorang peneliti berdasarkan pengalaman atau penemuan-penemuan penelitian terdahulu.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### **Konsep Kompetensi**

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Hutapea dan Nuriana Thoha (2008:32), yaitu:

- a. Tingkat Pendidikan  
Pendidikan merupakan persyaratan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual, serta tingkat pengetahuan yang diperlukan. Pendidikan yang menjadi persyaratan minimal didalam sebuah organisasi/perusahaan.
- b. Pengalaman kerja  
Pengalaman kerja adalah lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksakannya dengan hasil yang baik.
- c. Kemampuan menganalisis  
Kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.

### **Konsep Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2010) perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

### **Konsep Kinerja Pegawai**

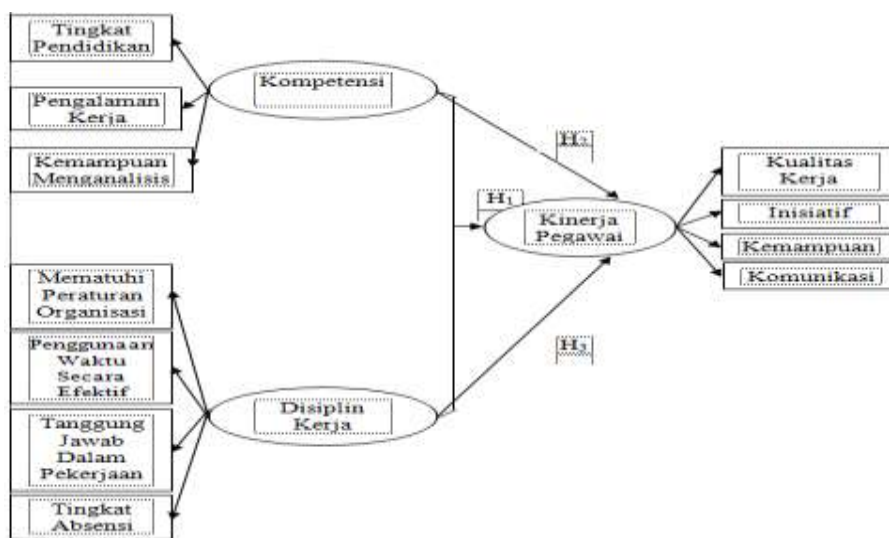
Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan, maka kinerja pegawai dalam penelitian ini dijustifikasi dari dimensi yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) yaitu:

- a. Kualitas Kerja (Quality of Work) merupakan sikap yang ditunjukkan pegawai melalui kualitas hasil kerja yang baik sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai;

- b. Inisiatif (Initiative) merupakan sikap yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik melalui inisiatif sendiri/tanpa perintah dari atasan;
- c. Kemampuan (Capability) merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal;
- d. Komunikasi (Communication) merupakan sikap yang ditunjukkan pegawai dalam melakukan komunikasi yang harmonis dengan mitra kerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

**Hubungan antara variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai**

Kompensasi dan disiplin kerja dapat meingkatkan kinerja pegawa. Hubungan tersebut dapat nyatakan dalam suatu kerangka konseptual berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H1. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H3. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.**

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan menjelaskan, meringkas berbagai kondisi, situasi dan berbagai variabel yang menjadi obyek penelitian berdasarkan apa yang terjadi. Lokasi penelitian adalah di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna. Total pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna adalah 133 pegawai. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana semua populasi dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 133 pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sesuai dengan data yang diperoleh dari identifikasi data menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara masih dalam kategori usia muda. Komposisi pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara menurut jenis kelamin didominasi oleh pegawai wanita, dengan jenjang pendidikan umumnya adalah lulusan sekolah menengah tingkat atas, serta masa kerja didominasi oleh usia 6 hingga 10 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kusioner, maka kondisi objektif untuk variabel kompetensi yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 3 (tiga) item indikator, yakni: (1) tingkat pendidikan, (2) pengalaman kerja dan (3) kemampuan menganalisis. Secara keseluruhan pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara menyatakan sangat setuju dan setuju untuk item pernyataan yang menyatakan bahwa Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi serta tingkat pendidikan pegawai dapat membantu pegawai dalam penyelesaian tugas/pekerjaan; pengalaman kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara sangat membantu dalam penyelesaian tugas/pekerjaan serta dapat menunjang kompetensi kerja pegawai; serta pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki tingkat kemampuan dalam menganalisis pekerjaan/tugas yang diemban serta memiliki kemampuan menganalisis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat membantu dalam penyelesaian tugas/pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kusioner, maka kondisi objektif untuk variabel disiplin kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 4 (empat) item indikator, yakni : (1) mematuhi semua peraturan organisasi, (2) penggunaan waktu secara efektif, (3) tanggung jawab dan (4) tingkat absensi. Secara keseluruhan pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara menyatakan sangat setuju dan setuju untuk item pernyataan yang menyatakan bahwa pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara bersedia mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh instansi tempat anda bekerja serta akan seterusnya mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan; setiap kali melaksanakan pekerjaan, pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara menggunakan waktu seefektif mungkin serta selalu menggunakan waktu yang efektif guna menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan; pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara bertanggung jawab sepenuhnya terhadap hasil kerja yang dilakukan serta bertanggung jawab terhadap semua jenis kegiatan yang diberikan oleh pimpinan; serta pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara senantiasa menaati mengenai aturan jam kerja yang berlaku serta memiliki tingkat absensi kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kusioner, maka kondisi objektif untuk variabel kinerja pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 4 (empat) item indikator, yakni : (1) kualitas kerja, (2) inisiatif, (3) kemampuan dan (4) komunikasi. Secara keseluruhan pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara menyatakan sangat setuju dan setuju untuk item pernyataan yang menyatakan bahwa pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi

Sulawesi Tenggara menunjukkan kualitas kerja yang merupakan komitmen anda dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai serta dalam bekerja selalu memprioritaskan aspek kecermatan, kerapihan dan kebenaran hasil kerja; pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara selalu melakukan tindakan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu tanpa menunggu perintah atasan serta selalu memberikan ide/gagasan kepada rekan kerja maupun pimpinan dalam penyelesaian pekerjaan; pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki kemampuan yang ditunjukkan untuk bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan serta selalu mengembangkan pengetahuan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan.; serta pimpinan Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara selalu melakukan komunikasi dengan para pegawai untuk memudahkan penyelesaian pekerjaan serta pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara dalam bekerja selalu mengajak rekan kerja berdiskusi untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear sederhana dengan hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	t <sub>Hitung</sub>	t <sub>Signifikan</sub>	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,796	16,040	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,146	2,938	0,004	Signifikan
Konstanta ( $\beta_0$ ) = 7,142 dengan t signifikan 0,001				N = 133 $\alpha = 0,05$
R Square = 0,685				
R = 0,828				
Standar error = 3,179				

Sumber :Data Primer

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Angka Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 7,142 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat di interpretasikan bahwa secara statistika nilai konstanta ( $\beta_0$ ) tersebut berbeda nyata dengan nol ( $\beta_0 \neq 0$ ). Karena itu, nilai konstanta tersebut ( $\beta_0 = 7,142$ ) dapat dimasukkan dalam model regresi.
2. Nilai  $F_{Hitung}$  sebesar 141,277 dengan nilai signifikansi sebesar  $F_{sig} = 0,000$  yang berarti bahwa ( $F_{sig} < 0,05$ ), maka secara statistika variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan (bersama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf kepercayaan 95%.
3. Nilai  $R^2$  (R-Square) sebesar 0,685 menunjukkan besarnya pengaruh langsung variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 68,5% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 31,5%.
4. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,828 menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan langsung antara variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,828. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,70-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang "Fit" atau dapat menjadi model penduga yang baik. Atas dasar ini, maka model regresi yang dihasilkan sebagai model penjelas pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 7,142 + 0,796 X_1 + 0,146 X_2 + 3,179$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Signifikansi pengaruh variabel  $X_1$  (kompetensi) terhadap  $Y$  (kinerja pegawai) diperoleh nilai  $t_{Hitung}$  sebesar 16,040 dengan nilai signifikansi sebesar  $t_{sig} = 0,000$  yang berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa nilai koefisien  $\beta_1$  sebesar 0,796 secara statistika berbeda nyata dengan  $\alpha$  yang ditetapkan sebesar 0,05. Karena itu variabel kompetensi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Atas dasar ini pula sehingga variabel kompetensi ( $X_1$ ) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Signifikansi pengaruh variabel  $X_2$  (disiplin kerja) diperoleh nilai  $t_{Hitung}$  sebesar 2,938 dengan nilai  $t_{sig} = 0,004 < 0,05$ . Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai koefisien  $\beta_2$  sebesar 0,146 secara statistika berbeda nyata dengan  $\alpha$  yang ditetapkan sebesar 0,05. Karena itu variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Atas dasar ini pula sehingga variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai  $F_{hitung}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  sebesar 141,277 dan nilai  $F_{sig}$  sebesar 0,000 ( $F_{sig} = 0,000$ ) berarti nilai  $F_{sig} < 0,05$ . Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai  $t_{hitung}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  sebesar 16,040 dan nilai  $t_{sig}$  sebesar 0,000 ( $t_{sig} = 0,000$ ) berarti nilai  $t_{sig} < 0,05$ . Karena itu, secara parsial variabel  $X_1$  (kompetensi) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai  $t_{hitung}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,938 dan nilai  $t_{sig}$  sebesar 0,004 ( $t_{sig} = 0,004$ ) berarti nilai  $t_{sig} < 0,05$ . Karena itu, secara parsial variabel  $X_2$  (disiplin kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Ini menunjukkan bahwa kompetensi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Ini menunjukkan bahwa disiplin akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara.

## **V. KETERBATASAN PENELITIAN**

1. Peneliti menyadari dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dialami, selain keterbatasan waktu dan biaya adalah:
2. Spesifikasi model yang dikembangkan dalam penelitian ini masih bersifat umum sehingga belum diperoleh hasil yang benar-benar kompleks. Selain itu penelitian ini hanya dilakukan berdasarkan *cross-sectional* data, sedangkan untuk mengetahui sikap dan perilaku sebaiknya dilakukan dengan membutuhkan jangka waktu yang panjang dan interview yang mendalam.
3. Penelitian ini hanya difokuskan pada satu objek penelitian yaitu Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara, kedepan dapat melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas lagi.
4. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai hanya variabel kompetensi dan disiplin kerja. Masih banyak variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang belum dimasukkan dalam pembentukan variabel penelitian ini.
5. Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai cukup banyak, namun variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dua variabel kompetensi dan disiplin kerja sehingga tidak dapat digeneralisasikan bahwa kinerja pegawai hanya dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja.

## **VI. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi akan berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pegawai yang bekerja memiliki kompetensi yang tinggi. Dengan adanya kompetensi yang tinggi maka dapat diharapkan aktivitas organisasi berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini berarti bahwa setiap pegawai yang bekerja memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara akan meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Rineka Cipta.
- B. Siswanto *Sastrohadiwiryo*, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara,.
- Bedjo Siswanto, 1997, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru: Bandung.
- Damayanti, A.Puji, Susilaningsih dan Sri Sumaryati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS* Vol.2 No.1. Hal:155-168.
- Dessler*, Garry, 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 2,. Phenhallindo,Jakarta.
- Gouzali Saydam, 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Djembatan, Jakarta.

- Hadari Nawawi, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.*
- Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia,. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.*
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.*
- Hasibuan, S.P, Melayu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.*
- Heryawan, Ahmad. 2009. Hakikat Kesetaraan Gender. [http://www.ahmadheryawan.com/kolom/94-kolom/2722-hakikatkesetaraan dan keadilan-gender.pdf](http://www.ahmadheryawan.com/kolom/94-kolom/2722-hakikatkesetaraan%20dan%20keadilan-gender.pdf) diakses 01 Oktober 2014.*
- Husein Umar, 2000. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta.*
- Intanghina. 2008. Pengaruh Budaya Perusahaannya dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (serial online), 28 April. Availabel from: URL: [http://intanghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budayaperusahaan -dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja -karyawan](http://intanghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budayaperusahaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan).*
- Ishak, Arep, dan Tanjung, Henri, 2003, Manajemen Motivasi, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta. Jaya. Anoraga, Pandji, 2005 Manajemen Bisnis. Rineka Cipta. Jakarta.*
- M. Natsir. 2003. Metode Penelitian Bandung : Universitas Padjadjaran Bandung.*
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.*
- Moekijat. 1987. Pengembangan Manajemen. Bandung: Angkasa Persada. Pres.*
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur TBK Bandung. Jurnal Psikologi Universitas Bina Darma. <http://www.librarygunadarma.com>. Diunduh tgl 26 Agustus 2011.*
- Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor*
- Nurhadi Subroto. 2005. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang. Thesis, Surakarta : Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.*
- Riduwan. 2006. Metode dan tehnik Menyusun Tesis. Bandung.*
- Robbins, Stephen P, 2002, Prilaku Organisasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.*
- Santoso, Singgih. 2004. SPSS Statistik Multivariat. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.*
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 1992, Psikologi Lingkungan, Cetakan Pertama, Penerbit PT Gramedia Grasindo, Jakarta.*
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta.*
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung.*
- Sekaran, Uma. 2003. Research Methods For Business: A Skill Building Aproach, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.*
- Siagian, S. P.1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Sihombing, Umberto, 2004, Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja, <http://www.dupdiknas.go.id>, diakses 1 Maret 2010.*
- Soeprihanto John, 1997, Manajemen Modal Kerja, BPFE: Yogyakarta.*
- Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.*
- Supranto, J. 1997. Statistika :Teori dan Aplikasi. Jilid 2, Edisi ke 5. Jakarta: Erlangga.*
- Surono.1997. Mengukur keberhasilan suatu perpustakaan. Jurnal media pustaka. Vol. IV. No. 4. Desember. hlm. 19.*
- Sutiadi, 2003, Motivasi Karyawan Dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang*
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta.*
- Tu'u, Tulus, 2004, Peran Disipiln pada perilaku dan prestasi Siswa, Jakarta.*
- Umam, khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.*
- Veithzal Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979. Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.*
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999. tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.*