



**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR/DINAS SATPOL-PP KOTA JAYAPURA**

***THE INFLUENCE OF COMPETENCY AND WORK DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF OFFICE/DEPARTMENT EMPLOYEES IN JAYAPURA CITY***

Yohana Sawai

hallansawai@gmail.com

Hotner Tampubolon

hotnertampubolon@yahoo.com

Desideria Regina

desideria@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

In 2023, Satpol-PP Kota Jayapura's staff performed below expectations, mostly as a result of poor work habits. The purpose of this study is to investigate how employee performance at the Satpol-PP office in Kota Jayapura is impacted by competence and work discipline. The study employs an ex post facto methodology and takes a quantitative, causal associative approach. All workers in the Satpol-PP office in Kota Jayapura, especially public servants, make up the study's population. The entire population was chosen as the sample since there were less than 100 people in the population. Questionnaires, interviews, and observation were among the methods used to collect data. Multiple linear regression analysis, aided by SPSS24 software, was the data analysis method used. The findings show that in Kota Jayapura, competency considerably improves Satpol-PP employees' performance ($\beta = 0.349$, $p = 0.002$, $t = 3.230 > t\text{-table} = 2.004$). Employee performance is also considerably improved by work discipline ($\beta = 0.327$, $p = 0.008$, $t = 2.747 > t\text{-table} = 2.004$). Last but not least, competence and work discipline jointly contribute 56.3% (R^2) to employee performance, which is considerably improved ($F = 21.443$, Sig. $F = 0.008 < \alpha = 0.05$). It may be concluded that employee performance at the Satpol-PP office in Kota Jayapura is considerably impacted by both competence and work discipline at the same time.

Keywords: *Work discipline, Competence and Employee Performance*

I. Pendahuluan

Karyawan yakni aset utama yang harus dikelola secara optimal guna memaksimalkan sumber daya manusia (SDM) dan mencapai maksud organisasi. Selaku perencana, penyusun strategi, dan pelaksana operasi, karyawan memegang peran strategis yang membutuhkan kompetensi tinggi. Liestyodono dan Purwaningdyah (2018)

kompetensi mencakup informasi, keterampilan, dan kapabilitas yang mendukung keberhasilan aktivitas kognitif, emosional, dan psikomotorik, yang secara langsung memengaruhi performa kerja. Setiawan dan Dewi (2014) menambahkan bahwa pekerja berperforma tinggi mampu memperdamaikan tugas tepat waktu, bekerja sama, mematuhi kebijakan, dan bekerja secara efisien.

Dalam pelayanan publik, PNS diantisipasi melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata sejalan dengan UUD 1945 dan Pancasila. Namun, performa staf Kantor Satpol-PP Kota Jayapura masih di bawah standar, selakumana ditunjukkan oleh hasil penilaian program kerja yang belum optimal. Hal ini mengindikasikan perlunya pengembangan SDM yang lebih terarah. Panjaitan (2019) menekankan bahwa pengembangan pekerja harus menitikberatkan pada komitmen, integritas, akuntabilitas, disiplin, dan wibawa guna mendukung pelayanan yang lebih baik.

Hasil pra-survei kepada 15 pekerja Kantor Satpol-PP Kota Jayapura memperlihatkan bahwa mayoritas pekerja (53,3%) merasa kurang memiliki pengetahuan memadai tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, 46,67% menyatakan bahwa kompetensi mereka tidak didukung oleh pendidikan, pengalaman, atau pelatihan yang memadai. Kesulitan pada menerapkan keterampilan teknis juga dirasakan oleh 33,3% pekerja, sementara tantangan pada analisa dan pemecahan masalah dialami oleh sebagian besar pekerja, terutama pada menghadapi situasi kerja yang kompleks.

Meski demikian, mayoritas pekerja (53,3%) tetap memperlihatkan sikap kerja yang selaras dengan nilai organisasi, yang menjadi modal esensial pada meningkatkan performa kerja. Sikap yang positif ini mampu menjadi fondasi guna mengatasi berbagai tantangan, asalkan diimbangi dengan upaya peningkatan kompetensi yang terfokus pada pengembangan pengetahuan dan keterampilan teknis. Pendidikan dan pelatihan yang relevan menjadi keperluan mendesak guna menjembatani kesenjangan antara kapabilitas yang ada dan keperluan pekerjaan.

Dengan demikian secara keseluruhan, hasil pra-survei memperlihatkan adanya bertotal permasalahan terkait kompetensi pekerja, seperti keterbatasan pengetahuan, kompetensi yang tidak didukung, serta kesulitan pada menerapkan keterampilan teknis dan melaksanakan analisis/pemecahan masalah. Namun, masih ada pekerja yang merasa cukup kompeten pada melaksanakan tugas. Temuan ini mampu dipergunakan selaku dasar guna mengembangkan instrumen penelitian yang lebih komprehensif dan merumuskan strategi peningkatan kompetensi pekerja yang sejalan.

Ketepatan waktu, perilaku bertanggung jawab, kepatuhan kepada peraturan, dan pemakaian teknologi kantor yang tepat yakni indikator disiplin kerja yang baik menurut (Maesyaroh, 2017) pada Sudarmanto (2009) Di Kantor Satpol-PP Kota Jayapura, hasil observasi memperlihatkan disiplin kerja yang kurang baik, terlihat dari bertotal pekerja yang melanggar peraturan dengan meninggalkan kantor setelah masuk kerja atau menghabiskan waktu di kedai kopi. Jika hal tersebut tidak diperhatikan, mampu merugikan perusahaan

Hasil pra survei yang dilaksanakan kepada 15 pekerja Kantor Satpol-PP Kota Jayapura, menemukan bertotal hasil diantaranya terkait ketepatan waktu diperoleh 53,3% pekerja sering terlambat datang ke kantor dan tidak mematuhi jam kerja yang ditetapkan. Selain itu, ditemukan 26,67% pekerja sering terlambat pada memperdamaikan tugas-tugas yang disediakan tidak memperdamaikan target waktu yang ditentukan. Selanjutnya terkait kepatuhan kepada peraturan ditemukan bertotal 46,67% pekerja sering istirahat makan siang lebih lama dan tidak mematuhi prasyarat yang telah ditetapkan oleh Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura. Kemudian bertotal 40% pekerja sering mengambil cuti atau tidak

masuk kantor tanpa memberi alasan atau keterangan izin. Terakhir terkait partisipasi pada Aktivitas Kantor ditemukan bertotal 53,3% pekerja jarang berpartisipasi pada aktivitas-aktivitas yang diselenggarakan oleh Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura.

Menurut Kepala Bagian Umum Satpol-PP Kota Jayapura, disiplin pekerja yang masih kurang, seperti terlambat masuk kerja, jam istirahat yang terlalu lama, dan ketidakhadiran tanpa alasan, masih menjadi masalah. Tindakan tersebut mengganggu performa dan pemberian layanan secara keseluruhan, mengganggu proses, dan mempersulit penyelesaian tugas. Perlunya penyelesaian masalah tersebut diperlihatkan oleh pernyataan Hasibuan and Malayu S.P (2006) bahwa performa yang lebih tinggi yakni hasil langsung dari peningkatan disiplin. Hasil tersebut mendorong peneliti guna melaksanakan penelitian lebih lanjut **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Performa Pekerja Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura**

II. Landasan Teori

A. Performa Pekerja

1. Pengertian Performa

Sasaran organisasi dapat tercapai pada jangka waktu tertentu apabila aktivitas kelompok atau INDIVIDU di pada organisasi akan menghasilkan performa yang didampaki oleh berbagai keadaan (Pabunda Tika, 2006). Performa didefinisikan selaku hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan selama periode waktu yang telah ditentukan sebelumnya (Wirawan 2009). Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan performa selaku apa yang dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh karyawan, sementara As'ad (2001) melihatnya selaku kapabilitas seseorang pada memperdamaikan tugas.

Hasibuan and Malayu S.P (2006) menyoroti bahwa performa yakni hasil dari tugas yang diselesaikan sejalan dengan waktu, bakat, pengalaman, dan pengabdian. Mangkuprawira dan Hubei (2007) menganggap performa selaku hasil dari aktivitas kerja yang terjadwal pada waktu dan lokasi tertentu, baik guna bisnis maupun personelnnya. Mangkunegara (2011) menambahkan bahwa performa pekerja mencakup TOTAL dan mutu pekerjaan yang diselesaikan pada melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Tampubolon (2016), performa juga diartikan selaku derajat atau tingkat pencapaian dari seorang pekerja. Bangun (2012) menambahkan bahwa performa yakni hasil kerja seseorang yang sejalan dengan kriteria pekerjaan atau standar kerja yang ada, yang kemudian dipergunakan guna menentukan tingkat penyelesaian tugas yang diharapkan, serta membandingkannya dengan maksud atau sasaran yang ingin tercapai..

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Performa

Performa yakni konsep yang mempunyai banyak segi yang didampaki oleh bertotal elemen, klaim (Mahmudi, 2010). Elemen-elemen ini meliputi karakteristik INDIVIDU /pribadi, termasuk pengetahuan, kapabilitas, rasa percaya diri, kompetensi, disiplin, dorongan, dan dedikasi setiap orang. Aspek kepemimpinan meliputi kapasitas manajer dan pemimpin tim guna mendukung, membimbing, dan memberi semangat. Tingkat dukungan dan semangat rekan kerja, rasa saling percaya, dan kekompakan yakni contoh elemen tim. Infrastruktur, prosedur organisasi, metode kerja, dan budaya performa perusahaan yakni contoh faktor sistem. Terakhir, elemen kontekstual (situasional) meliputi perubahan dan kekuatan lingkungan yang memengaruhi performa dari pada dan luar.

Karakteristik bawaan dan yang diperoleh dari waktu ke waktu, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman, dan dorongan, yakni contoh elemen internal yang memengaruhi performa, menurut Wirawan (2009). Performa juga didampaki oleh elemen eksternal perusahaan, seperti visi, maksud, kebijakan, teknologi, sistem manajemen, kepemimpinan, dan budaya kerja. Elemen lingkungan eksternal mampu memengaruhi performa karyawan, termasuk daya saing dan keadaan sosial, budaya, agama, politik, dan ekonomi. Pekerja yang berperforma tinggi memperdamaikan tugas yang sejalan dengan tugasnya dan bermutu tinggi.

3. **Indikator Performa**

Total ketidakhadiran pada kurun waktu tertentu; kepatuhan kepada jam kerja, yang mencerminkan ketepatan waktu dan kehadiran sejalan dengan aturan organisasi; ketepatan penyelesaian tugas, yang melibatkan manajemen waktu dan kapabilitas karyawan guna memperdamaikan pekerjaan mereka tepat waktu; dan kerja sama tim, yang mengacu pada kapabilitas karyawan guna berkolaborasi secara efektif pada memperdamaikan tugas dan mencapai efisiensi dan hasil yang optimal, yakni bertotal indikator yang menurut Setiawan dan Dewi (2014) mampu dipergunakan guna mengevaluasi performa. Suatu organisasi mampu mengevaluasi performa karyawan mempergunakan indikator-indikator ini secara menyeluruh.

4. **Efek Performa**

Performa karyawan memengaruhi berbagai faktor esensial, seperti kondisi kerja, mutu hasil kerja, dan pengembangan keterampilan serta bakat individu, menurut Sedarmayanti (2007) Performa juga memandu pertumbuhan pekerjaan, promosi, dan kemajuan karier, serta mendukung perkembangan relasi yang baik antara atasan dan bawahan. Selain itu, performa membantu pekerja memahami kekuatan dan kekurangan mereka, yang mendorong pengembangan pribadi. Evaluasi performa memungkinkan manajer guna memahami staf mereka lebih baik, meningkatkan keterlibatan, dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Secara umum, performa yakni hasil atau keluaran dari pekerjaan yang dilaksanakan, didampaki oleh variabel seperti waktu, kesungguhan, pengalaman, dan kompetensi, serta mampu dievaluasi berlandaskan kuantitas dan mutu hasil kerja yang dicapai sejalan dengan maksud yang ditetapkan.

B. **Kompetensi**

1. **Pengertian Kompetensi**

Kompetensi menurut (Sudarmanto, 2009) selaku pengetahuan, keterampilan, bakat, atau sifat pribadi yang berdampak langsung pada kinerja pekerjaan. Kompetensi juga memperlihatkan keterampilan dasar dan persyaratan kinerja yang dibutuhkan guna menduduki suatu jabatan atau memenuhi suatu pekerjaan. Menurut Badan Kepekerjaan Negara (2003), pekerja negeri sipil harus memiliki informasi, kapabilitas, dan sikap perilaku yang diperlukan guna melaksanakan tugasnya dengan sukses, efisien, dan profesional.

Kompetensi merupakan bakat, keterampilan, dan kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk berhasil pada kariernya. Mariam (2016) menegaskan istilah kompetensi yang berarti keterampilan dan kewenangan merupakan akar dari kata kompetensi. Kompetensi memungkinkan

tercapainya tujuan dengan sukses untuk mencapai keadaan yang diinginkan.

Kompetensi inti merujuk pada nilai-nilai fundamental organisasi yang mendukung pengetahuan dan keterampilan di berbagai lini produksi atau industri (Rahasia, 2021) Menurut Harianja (2024) seseorang dianggap kompeten jika memiliki kapabilitas kualitatif dan kuantitatif yang diperlukan pada bidang tertentu. Gatot (2014) membedakan kapabilitas kuantitatif yang mampu dievaluasi dan kapabilitas kualitatif yang terkait dengan sikap dan tindakan yang dinilai. Kompetensi juga diartikan selaku kapasitas guna membuat keputusan dan menguasai tata bahasa, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia.

2. Faktor-Faktor yang Mendampaki Kompetensi

Kompetensi individu didampaki oleh berbagai elemen. Keyakinan dan nilai-nilai esensial karena rasa percaya diri mampu meningkatkan performa. Ciri-ciri kepribadian juga berperan pada membantu individu menangani masalah dengan lebih efektif. Motivasi, yang didorong oleh alasan psikologis, berperan pada meningkatkan produktivitas dan vitalitas. Masalah emosional mampu memengaruhi kompetensi, karena rasa percaya diri mampu meningkatkan performa, sementara gangguan emosional mampu menurunkannya. Kapasitas intelektual, yang mencakup kapabilitas kognitif, analitis, dan konseptual, terbentuk dari pengalaman dan pendidikan. Budaya perusahaan juga memainkan peran pada membentuk motivasi, relasi, dan performa individu.

3. Indikator Kompetensi

Karakteristik kompetensi yang dipergunakan pada penelitian ini guna mengevaluasi kompetensi mencakup pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan, berlandaskan Liestyodono and Purwaningdyah (2018) Pengalaman kerja menyediakan dasar guna penilaian situasional yang benar, pengambilan risiko, pemecahan masalah yang bertanggung jawab, dan komunikasi yang efektif. Pendidikan mengembangkan pengetahuan teoritis dan kapabilitas pengambilan keputusan. Pengetahuan merujuk pada informasi atau kecakapan pada topik tertentu, sementara keterampilan mengacu pada kapasitas guna melaksanakan aktivitas mental atau fisik secara efisien. Semua elemen ini saling mendukung pada membentuk kecakapan seseorang di bidangnya.

4. Efek Kompetensi

Faktor-faktor seperti akurasi penyelesaian pekerjaan, kepatuhan jam kerja, kehadiran, dan kolaborasi mencerminkan keunggulan kompetensi. Kompetensi yakni gabungan sikap, kapabilitas, dan pengetahuan yang mendukung performa dan pencapaian maksud pekerjaan. Ini mencakup perilaku profesional, keterampilan interpersonal, dan pengetahuan teknis. Kriteria performa yang jelas dipergunakan guna menilai kompetensi seseorang pada pekerjaannya. pada konteks hukum ketenagakerjaan, kompetensi merujuk pada kapabilitas individu guna melaksanakan tugas sejalan dengan pengetahuan, kapabilitas, dan sikap yang diperlukan menurut standar yang ditetapkan.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yakni peran esensial pada manajemen sumber daya manusia karena karyawan yang disiplin cenderung berperforma lebih baik dan mendukung pencapaian maksud perusahaan. Tanpa disiplin, mencapai maksud

perusahaan akan menjadi tantangan. Menurut Heliansah, Mustakim, dan Junaidi (2023) disiplin yakni perilaku yang mematuhi kebijakan tertulis dan tidak tertulis, sedangkan Hasibuan dan Malayu S.P (2006) menyebutnya selaku pengetahuan dan kemauan mengikuti norma sosial dan peraturan organisasi. Disiplin juga diartikan selaku proses guna mengoreksi atau menghukum karyawan yang melanggar aturan (Simamora, 2004)

Menurut Rivai (2021), disiplin kerja berfungsi guna berbicara dengan karyawan, mendorong perubahan perilaku, dan menumbuhkan kesadaran guna menaati kebijakan perusahaan. Sutrisno (2009) mendefinisikan disiplin selaku kesiapan guna menaati peraturan, sementara Vaithzal (2006) melihatnya selaku teknik guna menumbuhkan kesadaran dan keinginan menaati peraturan organisasi. Simamora (2004) menambahkan bahwa disiplin yakni proses pemberian hukuman atas pelanggaran kebijakan.

Disiplin sangat diperlukan guna mencapai maksud organisasi karena membantu karyawan mengikuti standar dan peraturan organisasi. Disiplin juga berfungsi selaku alat pendidikan guna menjamin kepatuhan dan operasi yang tertib, sekaligus selaku saluran komunikasi antara pengawas dan staf. Menjaga disiplin esensial karena mampu mendorong produktivitas, efisiensi, dan suasana kerja yang menyenangkan. Octarina (2012) mengidentifikasi dua jenis disiplin: *self-imposed discipline* yang yakni disiplin diri, dan *command discipline* yang diterapkan melalui otoritas guna memastikan kepatuhan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009), kedisiplinan karyawan didampaki oleh berbagai faktor, salah satunya yakni imbalan yang diterima. Jika karyawan merasa dihargai dan imbalan sejalan dengan kontribusi mereka, maka mereka cenderung lebih disiplin. Teladan perilaku pemimpin juga sangat esensial karena karyawan sering meniru cara pemimpin mereka pada menerapkan disiplin. Peraturan tertulis dan keberanian pemimpin pada menegakkan disiplin juga berpengaruh pada kedisiplinan karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi penilaian disiplin kerja menurut Setiyawan dan Waridin (2016) meliputi:

1. Kuantitas kerja, termasuk volume dan kontribusi keluaran.
2. Persyaratan, yang mencakup saran dan perbaikan.
3. Wilayah kerja atau tempat tinggal.
4. Ketaatan kepada peraturan dan keberanian guna mencegah pelanggaran.
5. Mutu disiplin, termasuk manajemen waktu dan pengembangan diri melalui motivasi positif.

3. Indikator Disiplin kerja

Indikator kedisiplinan kerja menurut Sudarmanto (2009) mencakup tanggung jawab yang tinggi, yang tercermin dari kapabilitas memperdamaikan tugas sejalan prosedur dan mempertanggungjawabkan hasil kerja. Selain itu, kedisiplinan juga ditunjukkan melalui ketepatan waktu, di mana pekerja datang tepat waktu dan teratur, serta mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin juga patuh kepada peraturan kantor, seperti mempergunakan seragam dan kartu tanda pengenal, serta meminta izin jika tidak mampu hadir. Kepatuhan kepada peraturan ini memperlihatkan adanya

kedisiplinan yang baik pada menjalankan tugas kantor.

Kedisiplinan pada bekerja juga mampu meningkatkan efisiensi waktu, karena mengurangi masalah yang terkait dengan ketidakpatuhan. Hal ini memberi karyawan lebih banyak waktu guna fokus pada pencapaian maksud organisasi. Dengan disiplin yang baik, perusahaan mampu mengoptimalkan waktu kerja dan mempercepat penyelesaian tugas. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih produktif dan maksimal.

Disiplin yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang baik di pada organisasi. Ketika disiplin diterapkan secara konsisten, karyawan akan memiliki kesadaran yang > kepada tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini berdampak positif pada suasana kerja yang lebih teratur dan terfokus, yang mendukung tercapainya maksud bersama. Dengan demikian, kedisiplinan yakni kunci agar mampu tercipta lingkungan kerja yang efektif dan produktif.

4. Efek Disiplin Kerja Penilaian Kinerja

Kedisiplinan karyawan memperlihatkan bahwa mereka menghormati kebijakan dan prosedur perusahaan. Siagian (2011) menyatakan bahwa pekerja yang disiplin lebih berdedikasi pada mencapai maksud organisasi, dengan semangat dan inisiatif yang tinggi di tempat kerja. Karyawan yang disiplin juga lebih bertanggung jawab, datang tepat waktu, dan menghindari ketidakhadiran. Disiplin ini memperkuat kesatuan dan rasa kepemilikan di antara karyawan, yang meningkatkan efisiensi dan hasil kerja secara keseluruhan.

Disiplin kerja berpengaruh besar kepada performa perusahaan. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, diantisipasi karyawan mampu mengembangkan produktivitas perusahaan. Disiplin kerja juga mengembangkan efisiensi, mengurangi waktu yang terbuang guna masalah disiplin, dan memungkinkan perusahaan fokus pada maksud yang ingin dicapai. Hal ini berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Disiplin kerja mencakup tindakan yang mematuhi norma-norma organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin ini esensial guna menjaga ketertiban, mempermudah pelaksanaan tugas, dan mencapai hasil yang optimal. Disiplin mampu dibedakan menjadi dua kategori: disiplin yang teratur (disiplin perintah) dan disiplin yang dipaksakan sendiri. Agar maksud manajemen tercapai, disiplin yakni kemauan dan kesadaran guna mengikuti aturan yang ada pada organisasi.

III. METODELOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2010) telah mengklasifikasikan variabel penelitian ke pada dua kategori berlandaskan keterkaitannya satu sama lain. Kinerja karyawan yang dinilai menggunakan skala likert dengan 20 item pertanyaan yakni variabel dependen pada penelitian ini. Variabel dependen yakni variabel yang didampaki oleh variabel independen, ditemukan dua variabel independen pada penelitian ini, yaitu kompetensi dan disiplin kerja. Variabel independen yakni variabel yang memengaruhi atau mengakibatkan perubahan pada variabel dependen.

Berlandaskan hipotesis penelitian, variabel yang dipergunakan pada penelitian ini yakni:

1. Motivasi (X1): Motivasi yakni pemicu guna mencapai target tertentu, dengan indikator keperluan, penghargaan, keadilan, dan rasa aman.
2. Insentif (X2): Insentif yakni stimulus atau apresiasi yang disediakan karena melebihi target, dengan indikator finansial, non-finansial, dan sosial.
3. Kinerja (Y): Kinerja yakni performa INDIVIDU pada menjalankan tugasnya, dengan indikator bobot, kapasitas, periode, penekanan biaya, observasi, dan relasi antar pekerja.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pemerintahan Kota Jayapura Provinsi Papua, Kantor/Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kota Jayapura dengan Alamat : Jalan Kelapa II Ex. Lapangan Ampas Entrop Jayapura Selatan, Papua. Waktu pelaksanaan dimulai pada bulan April Tahun 2024.

C. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini tersusun atas 54 pejabat publik di kantor Satpol-PP Kota Jayapura, yang dianggap selaku sampel karena TOTAL partisipannya < 100 orang. Ferdinand (2006) mendefinisikan populasi selaku semua hal, kejadian, atau INDIVIDU yang menjadi perhatian peneliti. Mengingat TOTAL partisipannya yang kecil, penelitian ini yakni penelitian populasi, dengan TOTAL sampel bertotal 54 individu personel kantor Satpol-PP.

D. Jenis Sumber Data

1. Riset skripsi ini mempergunakan data primer dan data sekunder.
 - a. Data primer yakni informasi yang dikoleksi peneliti secara langsung dari sumber atau lokasi penelitian, diperoleh langsung dari responden, dan diolah sendiri oleh peneliti menggunakan instrumen kuesioner.
 - b. Data yang telah diterbitkan atau dipergunakan individu lain disebut data sekunder. pada penelitian ini, peneliti mempergunakan buku-buku, jurnal, dan media internet guna mendapatkan informasi selain data yang diperlukan.
2. Sumber data pada riset skripsi ini ialah seluruh karyawan (Satpol-PP) Kota Jayapura.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini tersusun atas tiga tahapan, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner:

a. Observasi

Metode ini dilaksanakan dengan observasi langsung kepada objek penelitian. Peneliti melakukan observasi melalui survei lokasi di Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura dan wawancara langsung dengan pekerja kantor.

b. Wawancara

Wawancara terstruktur dipergunakan guna mengumpulkan data, dengan pertanyaan yang disediakan kepada informan. Peneliti mewawancarai pekerja Kantor Satpol-PP guna memperoleh data sekunder yang mendukung penulisan skripsi.

c. Kuesioner

Kuesioner dipergunakan guna mengumpulkan data dengan pertanyaan tertulis terkait kompetensi, disiplin kerja, dan performa karyawan, yang semuanya berupa pilihan ganda.

F. Metode analisa Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan pada PENENTUAN validitas kuesioner tersebut pada pengumpulan data. Menurut (Ghozali dan Imam 2011.) kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaannya mengevaluasi apa yang ingin dievaluasi. Suatu instrumen hanya valid jika mengevaluasi variabel yang dimaksud secara akurat. pada penelitian ini, evaluasi validitas mempergunakan Korelasi *Product Moment*.

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner diasumsikan reliabel jika respons responden konsisten dan stabil (Nugroho, 2005). Jika hasil yang disediakan tetap konstan sepanjang waktu dan antara individu berbeda, kuesioner dianggap mampu dipercaya Ghozali (2011). Penelitian ini menguji reliabilitas melalui rumus Cronbach's Alpha, dan koefisien reliabilitas yang dihitung diperbandingkan dengan nilai r tabel guna memastikan instrumen m

ampu dipergunakan. Interpretasi nilai r menurut memperlihatkan bahwa koefisien antara 0.80 dan 1.00 sangat kuat, 0.60-0.80 kuat, dan koefisien di bawah 0.60 memperlihatkan keandalan yang rendah (Arikunto, 2010)

3. Asumsi Klasik

Untuk menilai kelemahan model regresi dan mencegah bias, uji asumsi tradisional harus dilaksanakan sebelum evaluasi hipotesis. Model akan menampilkan asosiasi yang signifikan dan representatif jika kriteria regresi tradisional terpenuhi (BLUE = Best Linear Unbiased Estimator). Penelitian ini menguji praduga tradisional seperti kenormalan, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

1) Uji Normalitas

Nilai residual pada model regresi berpusat di sekitar nol, dengan asumsi bahwa data mempunyai distribusi normal. Model memperdamaikan asumsi kenormalan jika titik-titik data pada plot P-P menyebar dan sejajar dengan diagonal. Di sisi lain, model tidak memperdamaikan asumsi kenormalan jika titik-titik menyimpang jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arahnya. Dengan memeriksa distribusi titik-titik data di sepanjang sumbu diagonal grafik, seseorang mampu menentukan apakah asumsi tersebut benar atau tidak. Jika titik-titik hampir cocok dengan diagonal, asumsi tersebut benar; jika tidak, asumsi tersebut salah.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas memperlihatkan relasi linier yang kuat antara variabel regresi bebas. Menurut model regresi, tidak ditemukan multikolinearitas atau korelasi sempurna antara variabel bebas. Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas mampu dipergunakan guna mengidentifikasi adanya multikolinearitas. Jika nilai memperlihatkan korelasi yang sangat kuat ($r > 0,9$), maka model regresi memperlihatkan gejala multikolinearitas. Nilai Variasi Inflasi Factor (VIF) bagi tiap-tiap

variabel bebas mampu dilihat guna mengetahui apakah ada multikolinieritas atau tidak. Jika nilai VIF < 10, maka tidak ditemukan gejala multikolinieritas pada model regresi (Ghozali, 2011).

3) Uji Heteroskedastisitas

Ketika varians model regresi tidak merata atau tidak konstan, hal ini dikenal selaku heteroskedastisitas, atau faktor gangguan, dan harus dihindari. Dengan mempergunakan sumbu Y guna hasil prediksi dan sumbu X guna residual, kami memeriksa relasi antara SRESID (residual) dan ZPRED (nilai prediksi) guna mengidentifikasinya. Menurut (Ghozali, 2011) heteroskedastisitas ada jika titik-titik memperlihatkan pola tertentu, seperti ekspansi seperti gelombang yang diikuti oleh kontraksi. Heteroskedastisitas tidak ditemukan jika titik-titik pada sumbu Y, di atas dan di bawah nol, tersebar secara acak dan tanpa pola yang jelas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Satu variabel dependen dan satu variabel independen dipergunakan pada analisa regresi pada peramalan. Ketika ditemukan dua atau lebih variabel independen, analisa regresi berganda dipergunakan. Satu variabel dependen (performa) didampaki oleh tiga faktor independen pada hal ini: kompetensi, disiplin kerja, dan performa.

Jika tingkat signifikansi dari hasil uji hipotesis >5%, maka hipotesis ditolak; sebaliknya, jika tingkat signifikansi antara ceroboh dan lima persen, maka hipotesis diterima. Namun, koefisien beta (β) mampu dipergunakan guna menentukan apakah regresi yang diperoleh berdampak positif atau negatif. Tanda minus (-) koefisien beta memperlihatkan bahwa dampak yang dihasilkan yakni negatif, dan tanda positif (+) memperlihatkan bahwa dampak yang dihasilkan yakni positif (Ghozali, 2011)

5. Evaluasi Hipotesis

1) Uji T (Uji Parsial)

Ghozali (2011), uji t dimanfaatkan supaya pengaruh tiap-tiap variabel independen kepada variabel dependen diketahui. Hasil uji diperoleh dengan membandingkan P-value dengan α (5% = 0,05). Jika kemungkinan signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima, sedangkan jika kemungkinan signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima..

2) Uji F (Simultan)

Uji F bermaksud agar diketahui apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Tingkat signifikansi yang dipergunakan yakni $\alpha = 0,05$, dengan prasyarat bahwa jika kemungkinan signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima, sedangkan jika kemungkinan signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

IV. PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Suatu organisasi di bawah kendali pemerintah, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) berperan selaku penjaga keamanan dan ketertiban umum serta melaksanakan peraturan daerah (Perda). Di Kota Jayapura, peran Satpol-PP sangat

krusial mengingat dinamika sosial dan keberagaman budaya yang khas di daerah ini. Satpol PP Kota Jayapura yakni bagian dari pemerintahan daerah dengan pertanggungjawaban langsung kepada Wali Kota Jayapura.

B. Fungsi dan Tugas Utama

Fungsi dan Tugas Utama Satpol-PP yakni:

1. Penegakkan Perda dan peraturan kepala daerah.
2. Pelestarian dan pelaksanaan ketertiban umum serta kedamaian masyarakat.
3. Penyangga masyarakat melalui aktivitas pencegahan dan penindakan kepada gangguan ketertiban umum.

C. Wilayah Kerja

Meliputi seluruh wilayah administrasi Kota Jayapura, yang tersusun atas distrik-distrik seperti Jayapura Utara, Jayapura Selatan, Abepura, Heram, dan Muara Tami. Wilayah ini mencakup daerah perkotaan dan pedesaan, dengan tantangan yang berbeda-beda pada penegakan ketertiban.

D. Deskriptif Responden

Jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan merupakan beberapa atribut responden yang tercatat pada penelitian ini. Berikut ini yakni ringkasan atribut responden:

a. Tabel 1

Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Total Responden	Prosentase (%)
1.	Laki-Laki	41	76,0
2.	Perempuan	13	24,0
Total		54	100

(Sumber: Data Primer, 2024)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa ditemukan 13 pekerja perempuan atau 24% dari angkatan kerja dan 41 pekerja laki-laki atau 76%. Hal ini memperlihatkan bahwa Kantor Satpol-PP mempunyai proporsi pekerja perempuan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja laki-laki.

b. Tabel 2

Usia

No.	Umur	Total Responden	Prosentase (%)
1.	21 – 30 tahun	12	22,2
2.	31 – 40 tahun	21	39,0
3.	41 – 50 tahun	17	31,4
4.	> 50 tahun	4	7,4
Total		54	100

(Sumber: Data Primer 2024)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa pekerja yang umurnya diantara 21- 30 tahun bertotal 12 individu atau bertotal 22,2%, pekerja yang umurnya diantara 31- 40 tahun bertotal 21 individu atau bertotal 39%, pekerja yang umurnya diantara 41-50 tahun bertotal 17 individu atau bertotal 31,4%, dan pekerja yang umurnya diatas 50 tahun bertotal 4 individu atau bertotal 7,4%. Hal ini memperlihatkan bahwa Sebagian besar pekerja pada Kantor Satpol-PP Kota Jayapura umurnya diantara 31 - 40 tahun (39%).

c. Tabel 3
Masa Kerja

No.	Umur	Total Responden	Prosentase (%)
1.	1 – 5 tahun	10	18,6
2.	6 - 10 tahun	20	37,1
3.	11 - 15 tahun	12	22,2
4.	16 – 20 tahun	7	12,9
5.	> 20 tahun	5	9,2
Total		54	100

(Sumber: Data Primer 2024)

Di Kantor Satpol-PP Jayapura, mayoritas pekerja 55,7% mempunyai pengalaman < sepuluh tahun, menurut Tabel 4.3. Secara khusus, 37,1% telah berperan selama 6–10 tahun, sementara 18,6% telah berperan selama 1–5 tahun. Hanya 9,2% dengan masa kerja lebih dari 20 tahun, dibandingkan dengan 22,2% dengan masa kerja 11–15 tahun dan 12,9% yang mempunyai masa kerja 16–20 tahun. Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar pekerja (37,1%) telah berperan di sana selama enam hingga sepuluh tahun.

d. Tabel 4
Pendidikan

No.	Pendidikan	Total Responden	Prosentase (%)
1.	Doktor (S3)	0	0,0
2.	Master (S2)	4	7,4
3.	Sarjana (S1)	35	64,8
4.	Diploma	9	16,7
5.	SLTA	6	11,1
Total		54	100

(Sumber: Data Primer 2024)

Tabel 4 memperlihatkan bahwa sebagian besar pekerja di Kantor Satpol-PP Jayapura berpendidikan sarjana (64,8%), diikuti oleh 16,7% berpendidikan diploma (D1/D2/D3), 11,1% berpendidikan SMA/SMK, dan 7,4% berpendidikan magister (S2). Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar pekerja mempunyai kualifikasi pendidikan tinggi, terutama pada jenjang sarjana

E. Uji Validitas

a. Tabel 5

Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
		KP1	.515		Valid
		KP2	.458		Valid
		KP3	.453		Valid
		KP4	.431		Valid
		KP5	.347		Valid
		KP6	.431		Valid

1.	Performa Pekerja	KP7	.478	0.2262	Valid
		KP8	.367		Valid
		KP9	.521		Valid
		KP10	.419		Valid
		KP11	.389		Valid
		KP12	.562		Valid
		KP13	.394		Valid
		KP14	.462		Valid
		KP15	.396		Valid
		KP16	.481		Valid
		KP17	.379		Valid
		KP18	.513		Valid
		KP19	.439		Valid
KP20	.485	Valid			
2	Kompetensi	KO1	.338	0.2262	Valid
		KO2	.424		Valid
		KO3	.410		Valid
		KO4	.542		Valid
		KO5	.449		Valid
		KO6	.329		Valid
		KO7	.468		Valid
		KO8	.377		Valid
		KO9	.529		Valid
		KO10	.499		Valid
		KO11	.571		Valid
		KO12	.329		Valid
		KO13	.343		Valid
KO14	.455	Valid			
KO15	.576	Valid			
KO16	.424	Valid			
KO17	.355	Valid			
KO18	.463	Valid			
KO19	.577	Valid			
KO20	.388	Valid			
3.	Displin Kerja	DK1	.428	0.2262	Valid
		DK2	.632		Valid
		DK3	.563		Valid
		DK4	.404		Valid
		DK5	.411		Valid
		DK6	.344		Valid
		DK7	.450		Valid
		DK8	.339		Valid
		DK9	.542		Valid
		DK10	.627		Valid
		DK11	.509		Valid
		DK12	.449		Valid

	DK13	.375	Valid
	DK14	.389	Valid
	DK15	.455	Valid
	DK16	.375	Valid
	DK17	.407	Valid
	DK18	.543	Valid
	DK19	.431	Valid
	DK20	.435	Valid

(Sumber: Data primer, diolah 2024)

Karena nilai r taksiran tabel uji validitas > dari nilai r tabel, maka mampu disimpulkan bahwa instrumen kompetensi, disiplin kerja, dan performa yang dipergunakan pada penelitian ini pada hakikatnya valid selaku variabel pengukuran

F. Uji Reliabilitas

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas Tiap Variabel

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1.	Kompetensi	0,739	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,769	Reliabel
3.	Performa Pekerja	0,704	Reliabel

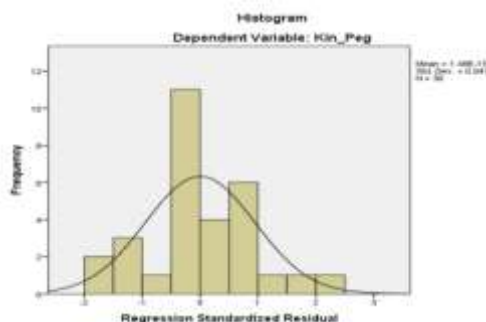
(Sumber: Data primer, diolah 2024)

Secara keseluruhan mampu disimpulkan bahwa butir-butir atau instrumen pada penelitian ini mampu diandalkan berlandaskan hasil uji reliabilitas instrumen yang telah dinyatakan valid

G. Uji Normalitas

a. Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Histogram

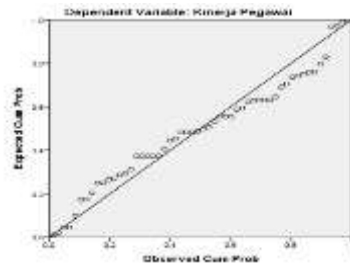


(Sumber: Hasil Penelitian, 2024)

Hasil uji normalitas memperlihatkan plot kemungkinan normal di mana titik-titik data menyebar sepanjang dan mengikuti garis diagonal, yang memperlihatkan distribusi normal. Demikian pula, histogram mengonfirmasi kenormalan dengan kurva berbentuk lonceng.

b. Gambar 2

Hasil Uji Normalitas P-Plot



(Sumber: Hasil Penelitian, 2024)

H. Uji Multikolinearitas

Tabel 7

Hasil Uji Multikolinearitas

(Sumber: Olah data SPSS 25, 2022)

No.	Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keputusan
1.	Kompetensi	0.528	1.895	Tidak terjadi Multikolinearitas
2.	Disiplin Kerja	0.526	1.900	Tidak terjadi Multikolinearitas

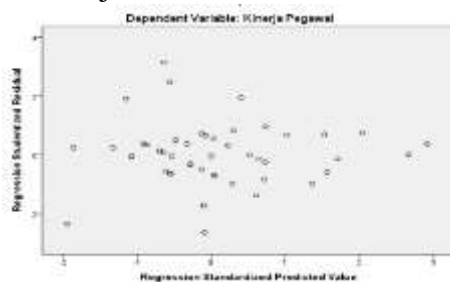
(Sumber: Data primer, diolah 2024)

Tidak ditemukan hubungan antara variabel independen, yang memperlihatkan bahwa model regresi yang dipergunakan pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas dikarenakan variabel pada tabel 7 bernilai toleransi > 0,1 dan VIF < 10.

I. Uji Heteroskedastisitas

a. Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



(Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2024)

Berlandaskan uji sebaran pada gambar 3, tidak ditemukan heteroskedastisitas karena titik-titik tersebar di sekitar garis nol tanpa pola tertentu. Model regresi yang dirancang dengan baik bukanlah heteroskedastisitas.

J. Uji Hipotesis

a. Tabel 10

Rangkuman hasil analisa regresi

Variabel Bebas	Variabel Terikat	β	t hitung	t tabel	Sig
Kompetensi	Performa pekerja	0.349	3,230	2,004	.002
Disiplin Kerja		0.327	2,747		.008
Konstanta		8.124			

F Hitung	21,443	
F Tabel	2,446	
R	0.750	
R Square	0.563	
P	5% = 0,05	

(Sumber: Data Primer, yang diolah 2024)

Berlandaskan tabel 4.11, diatas mampu diketahui bawa model regresi linier berganda diketahui yakni:

$$Y = 8,124 + 0,349 (X1) + 0,327 (X2) + e$$

Keterangan :

- Y = Performa pekerja
- X1 = Kompetensi
- X2 = Disiplin Kerja
- e = Galat Residu

Berlandaskan Tabel 4.11 di atas hasil evaluasi hipotesis disajikan yakni:

1. Uji Hipotesis 1

Pada penelitian regresi, kompetensi berdampak signifikan kepada performa pekerja di Kantor Satpol-PP Kota Jayapura, dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) bertotal 0,349, $p = 0,002$, $t = 3,230$, dan t tabel = 2,004 ($3,230 > 2,004$). Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi pekerja akan mengembangkan performa pekerja diterima.

2. Uji Hipotesis 2

Analisis regresi menghasilkan hasil yakni: $p = 0,008$, koefisien beta (β) = 0,327, nilai t hitung = 2,747, dan t tabel = 2,004 ($2,747 > 2,004$). Hal ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja secara signifikan mengembangkan performa pekerja di Kantor Satpol PP Kota Jayapura. Pekerja akan tumbuh seiring dengan meningkatnya disiplin kerja, sejalan dengan nilai koefisien regresi yang positif. Oleh karena itu, hipotesis kedua diasumsikan benar.

3. Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga penelitian ini yakni bahwa pekerja Kantor Satpol-PP Kota Jayapura bekerja lebih baik jika mempunyai kompetensi dan disiplin. Hasil analisa regresi berganda dirangkum pada tabel 4.11. Berlandaskan

tabel 4.11, nilai F hitung analisa yang lebih kecil dari nilai 5% atau 0,05 yakni bertotal 21,443 dengan tingkat Sig. F pada tabel tersebut bertotal 0,008.

Pada Kantor Satpol-PP Kota Jayapura mampu disimpulkan bahwa performa pekerja didampaki oleh kompetensi dan disiplin kerja. Oleh karena itu teori ketiga mampu diterima. Performa pekerja Kantor Satpol-PP Kota Jayapura mampu dijelaskan oleh kompetensi dan disiplin kerja bertotal (R²) = 56,3%.

Tabel 4.1. Ringkasan hasil evaluasi hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Kompetensi berdampak positif dan signifikan kepada performa pekerja pada Kantor Satpol-PP Kota Jayapura.	Terbukti
2.	Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan kepada performa pekerja pada Kantor Sapol-PP Kota Jayapura	Terbukti
3.	Kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan berdampak kepada performa pekerja pada Kantor Satpol-PP Kota Jayapura.	Terbukti

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berikut ini yakni bertotal kesimpulan yang mampu diambil berlandaskan temuan dan pembahasan penelitian

- A. Di Kantor Satpol-PP Kota Jayapura, hasil uji hipotesis pertama memperlihatkan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan kepada performa pekerja.
- B. Selakumana dibuktikan oleh hasil evaluasi hipotesis kedua, disiplin kerja mempunyai dampak positif dan signifikan kepada performa pekerja di Kantor Satpol-PP Kota Jayapura.
- C. Performa pekerja di Kantor Satpol-PP Kota Jayapura didampaki oleh kompetensi dan disiplin kerja, sejalan dengan hasil penelitian yang sangat mendukung hipotesis ketiga. Kompetensi dan disiplin kerja mempunyai dampak bertotal 56,3% kepada performa pekerja (R²). Performa pekerja lebih banyak didampaki oleh kompetensi

2. SARAN

Berlandaskan penelitian ini, maka saran yang mampu disediakan yakni :

1. Mengembangkan kompetensi pekerja Dinas Satpol-PP Kota Jayapura. Hal yang perlu dilaksanakan oleh organisasi yaitu menganalisis keperluan kompetensi bagi para pekerja dan menyediakan pelatihan atau pengembangan guna mengembangkan kapabilitas, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan. Selain itu, melaksanakan seleksi dan rekrutmen yang lebih ketat guna memastikan pekerja yang diterima mempunyai kompetensi yang sejalan dengan keperluan organisasi.
2. Mengembangkan disiplin kerja pekerja, dimana hal ini dpat dilaksanakan dengan mengesahkan peraturan dan tata tertib kerja yang jelas dan tegas, serta menyediakan sanksi yang konsisten bagi pekerja yang melanggar. Selain itu, menyediakan reward atau penghargaan bagi pekerja yang mempunyai disiplin

kerja yang baik selaku bentuk motivasi, dan mengembangkan pengawasan serta kontrol kepada kehadiran, ketepatan waktu, dan pelaksanaan tugas pekerja.

3. Mengembangkan performa pekerja, dengan mengevaluasi performa secara rutin dan menyediakan umpan balik yang konstruktif kepada pekerja. Menyediakan akomodasi kerja yang mencukupi sehingga mendorong performa pekerja, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pekerja guna bekerja dengan baik.
4. Memperhatikan faktor-faktor lain yang mendampaki performa, yaitu dengan menyarankan penelitian berikutnya guna mengamati faktor-faktor lain yang mungkin mendampaki performa pekerja, seperti kepemimpinan, motivasi, komunikasi, budaya organisasi, dan lain-lain. Serta mengembangkan strategi yang komprehensif guna mengembangkan performa pekerja dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mendampakinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2001. *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri*. Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Badan Kepekerjaan Negara. 2003. *Keputusan Kepala BKN Nomor 38 Tahun 2003 Tentang Bentuk Persetujuan Teknis Pengangkatan PNS*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Bandung Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gatot. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan, Pola Karir Kepada Performa Pekerja Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul." UPN Veteran.
- Ghozali, and Imam. 2017. *Apkikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. 5th ed. Smearang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Harianja, S. M. E. 2024. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kepada Performa Pekerja Dengan Kepuasan Kerja Selaku Variabel Intervening Di Kantor Satpol PP Kota Kupang." Universitas Katolik Widya Mandira.
- Hasibuan, and Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Heliansah, S Mustakim, and Junaidi. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tunjangan Performa Kepada Performa Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bandar Lampung. Dikombis.” *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai* 2(2): 223–27.
- Liestyodono, and Purwaningdyah. 2018. “Mengembangkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Pada Mewujudkan Good Governance.” *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepekerjaan BKN* 2(1): 1–12.
- Maesyarah, U. 2017. “Analisis Kompetensi Karyawan Departemen Administrasi PT. Sari Lembah Subur Desa Genduang Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau.” Universitas Islam Riau.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Performa Sektor Publik*. Kedua. Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Hubeis, and Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu. Sumber Daya Manusia*. . Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mariam, A. M. 2016. “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Kepada Performa Pekerja Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat .” Universitas Pasundan.
- Mathis, R, L, and J, H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, B, A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Octarina, Aarischa. 2012. “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Kepada Performa Pekerja Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sarolangun.” Universitas Andalas.
- Pabunda Tika. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Performa Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panjaitan, Ferry. 2019. “Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur Di Kabupaten Nias Utara, Sumatra Utara (Laporan Hasil Penelitian).” Universitas HKBP Nommensen.

- Rahasia, Sukarno. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Kepada Performa Pekerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Polewali Mandar." Masters Thesis. Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Organisasi Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, Ferry, and Kartika Dewi. 2014. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Kepada Performa Pekerja Pada CV. Berkat Anugrah." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 3(5): 1471–90.
- Setiyawan, Budi, and Waridin. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Pekerja Dan Budaya Organisasi Kepada Performa Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang." *JRBI* 2(2): 181–98.
- Siagian, Sondong P. 2011. *Kiat Mengembangkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Performa Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Dan Implementasi Pada Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Pertama. Jakarra: Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, H. 2016. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Performa Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.