

E-Journal Studia Manajemen

ISSN: 2337-912X

Vol. 11 | No. 2

Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional, Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan Di Lingkungan BPS Provinsi Banten.

Fajar Sidik Karimulloh * Dadan Ramdani Subarji*** Syahroni******

*.**, **, **** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia

Article Info

Keywords:
Leadership
Tranformasional,
Work Discipline,
Competence,
Employee
Performance..

Abstract

This research aims to identify factors that can explain the employee performance of the District Statistics Coordinator at the District / City BPS in Banten Province. The study focused on the effects of leadership, work discipline, and competency on employee performance. The research method employs a quantitative survey with 80 samples drawn from the District Statistics Coordinator's staff. A fascinating discovery from this study is the partial and simultaneous effect of the predictor variables when the R Square value is zero point five hundred sixty-nine. It may be deduced that the combined influence of leadership, work discipline, and competency on employee performance is 56%. At the same time, the rest are factors that are not covered by this research paradigm. These findings suggest that, at least in part, leadership, work discipline, and competency can be employed as predictor variables for employee success. These findings' consequences and recommendations are explored to enhance both academic and practical human resource management..

Corresponding Author:

fajar.sk@bps.go.id

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menjelaskan kinerja staf Koordinator Statistik BPS Kabupaten/Kota di provinsi Banten. Penelitian difokuskan pada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Metode survei menggunakan survei kuantitatif dengan menggunakan 80 sampel pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten. Temuan menarik dari penelitian ini adalah pengaruh parsial dan simultan dari prediktor ketika koefisien determinasi adalah nol koma lima ratus enam puluh sembilan. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah 56%. Pada saat yang sama, sisanya adalah faktor-faktor yang tidak tercakup dalam paradigma penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan kemampuan dapat digunakan, setidaknya sebagian, sebagai prediktor keberhasilan karyawan. Hasil dan rekomendasi dari temuan ini akan diselidiki untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang ilmiah dan praktis.

Pendahuluan

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting dan harus direncanakan, ditargetkan dan dilaksanakan secara berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian. Tujuan peningkatan kualitas pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam menjalankan fungsi tata kelola perusahaan. Selain itu, karyawan yang berkualitas menanamkan kemauan yang kuat untuk menjalankan aktivitas sehari-hari secara efektif, efisien dan produktif sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya. Menurut Dessler (2017), hasil yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan kinerja, wewenang dan tanggung jawab karyawan sebagai bagian dari keberhasilan tugas individu. (S. Robbins & Judge, 2009), atau bagaimana individu berperilaku dan bertugas sesuai dengan napa yang telah dia pelajari dan ruang lingkup, kualitas, dan waktu pekerjaan (S. P. Robbins & Judge, 2017).

Dessler (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kinerja pekerjaan karyawan dalam kriteria tugas yang berlaku untuk hubungan kerja. Kinerja pegawai bagian dari topik dalam kajian perilaku organisasi dan praktik SDM. Posisi kinerja karyawan dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting sebagai syarat utama untuk mencapai tujuan organisasi.. Untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sosok pegawai yang profesional dan berkinerja tinggi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Kemudian selaras dengan pendapat Yumhi, Y. (2021). Sutisna, A. J. (2021). Yumhi, Y. (2020) Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Yumhi, Y. (2021). Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Yumhi, y., Martoyo, d., Tunnufus, z., & Timotius, e. (2021). Menurut Bhatti et al., (2020) terdapat lima faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kompetensi pegawai, dukungan organisasi, dukungan manajemen, disiplin kerja dan tanggungjawab kinerja.

Dukungan kompetensi pegawai, dukungan organisasi, dukungan manajemen, disiplin kerja dan tanggungjawab kinerja pegawai Koordinator Statistik Kecamatan atau dikenal dengan KSK dilingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Banten memiliki kurasi yang positif pada pelaksanaan tugas melayani, karena KSK merupakan ujung tombak petugas pelayanan statistik di tingkat Kecamatan yang bentuk dan sifat pelayanannya langsung terhadap masyarakat setempat, juga merupakan keharusan bagi petugas KSK dituntut mampu mencapai kinerja tugas yang baik dan memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pelayanan statistik terhadap masyarakat sebagai pengguna layanan. Peran penting sumber daya manusia dalam mendukung kemajuan dunia informasi, pengetahuan dan teknologi. Di lain sisi, kebutuhan akan pengembangan sumber daya manusia sangat mendesak karena karyawan dituntut untuk bisa berkembang secara mandiri. Peran kepemimpinan, sangat didukung oleh staf yang terlatih dan berkualitas untuk menjaga keberlangsungan hidup organisasi, konsisten dengan tujuan dan peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Koordinator Statistik Kecamatan memiliki tugas dan fungsi sebagai petugas survei, sensus, pengumpulan dan penghimpunan data statistik secara langsung berupa data sekunder, melaporkan hasil pendataan kepada supervisi sesuai dengan kelengkapan dokumen, kualitas, jenis, pencacahan, pengadaan petugas lapangan/mitra, membantu camat melaksanakan pembinaan statistik Desa, registrasi penduduk, statistik dasar dan jadwal yang ditetapkan serta tugas pelayanan statistik lainnya yang diperlukan. Tugas tersebut dilaksanakan dengan penuh disiplin dan ditopang oleh kompetensi pegawai yang memadai, saat ini kebutuhan pegawai yang bertugas pada posisi jabatan KSK belum merata terlihat

dari jumlah Kecamatan di Wilayah Provinsi Banten sebanyak 155 kecamatan, sedangkan ketersediaan petugas KSK hanya 107 orang pegawai, hal ini tentunya kebutuhan penempatan tidak berbanding lurus dengan ketersediaan pegawai, akibatnya dengan kompleksnya tugas yang dilaksanakan oleh petugas KSK di Wilayah Provinsi Banten mengalami beberapa kendala karena keterbatasan penyediaan sumberdaya manusia dan kompetensi pegawai yang belum mencapai harapan organisasi, sehingga mempengaruhi disiplin kerja serta peran kepemimpinan yang belum terukur dengan pasti akibat dari kompetensi dan kinerja pegawai yang belum mencapai output kinerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan.

Hal tersebut perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan organisasi baik BPS Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Berdasarkan hasil pengamatan langsung dan tidak langsung terjadi beberapa fenomena pada kinerja pegawai Koordinator Statistik Kecamatan di Wilayah Kerja Provinsi Banten. Issue permasalahan yang dihadapi Badan Pusat Statistik di Wilayah Provinsi Banten sangat kompleks, terlihat dari mulai kepemimpinan, kompetensi pegawai, disiplin kerja, tanggungjawab kerja, dan kompleksitas tugas yang dialami oleh petugas Koordinator Statistik Kecamatan. Permasalahan tersebut tentunya sangat mempengaruhi kinerja organisasi yang diakibatkan dari kinerja pegawai itu sendiri. hal ini perlu mendapatkan perhatian ekstra dari pimpinan organisasi yang disebabkan oleh lemahnya pembinaan dan pengawasan kinerja pegawai serta perencanaan kinerja dari pimpinan organisasi.

Kesuksesan organisasi didasarkan pada kinerja pegawai seperti kepemimpinan karena sangat efektif bagi kepentingan organisasi dalam menghubungkan disiplin kerja dan kompetensi pegawai telah dikaitkan dengan kinerja pegawai ([Diamantidis & Chatzoglou, 2019](#)). menurut [Bhatti et al., \(2020\)](#) Jika manajemen dapat menggunakan kepemimpinan dan koordinasi yang efektif, membentuk tim kerja, memilih teknologi dan lingkungan kerja yang tepat, dan menciptakan lingkungan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, karyawan dapat meningkatkan kinerja ([Valickas et al., 2017](#)). Para manajer memotivasi karyawan, memahami dan mengatasi kelemahan, mengenali dan mengembangkan potensi, dan berkomunikasi secara efektif untuk membalikkan situasi kerja menjadi positif. ([S. P. Robbins & Judge, 2017](#)). Pemimpin harus mampu memimpin dengan memberi contoh, selalu memberi saran berupa bimbingan kerja dan arahan kepada karyawannya yang mengalami kesusahan dalam menjalankan tugas kerjanya, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan pengalaman kerja yang banyak, dan mendorong pengembangan semangat dan kompetensi karyawan ([David, 2015](#)). Kinerja karyawan adalah apa yang mereka lakukan dan tidak lakukan, dan kinerja karyawan memengaruhi peran mereka dalam organisasi, termasuk hasil, kualitas produksi, kehadiran di tempat kerja, dan sikap terhadap kolaborasi. (Gordon, 2000). Kinerja merupakan prestasi kerja yang membandingkan pekerjaan pokok dengan pekerjaan standar menurut undang-undang ketenagakerjaan (Dessler, 2017). Kinerja karyawan merupakan pencapaian dari kemampuan karyawan untuk melibatkan dan mendukung karyawan. Jadi kinerja akan menurun jika terdapat salah satu faktor tersebut rendah atau tidak ada. (Mathis & Jackson, 2010). Kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh bakat dan minatnya, tetapi usahanya dipengaruhi oleh motivasi, upah dan desain kariernya, Dukungan organisasi mencakup pelatihan untuk pengembangan karyawan dan penyediaan perangkat organisasi yang sesuai (Gordon, 2000). Menururt Steers & Saks (2011) kinerja karyawan merupakan kombinasi

dari tiga faktor kinerja (1) ketrampilan karyawan, suasana hati, dan minat (2) kejelasan tugas dan penerimaan peran staf (3) Tingkat motivasi untuk bekerja. Kepemimpinan adalah bagian faktor penting dari perilaku kerja pegawai dan praktik manajemen sumberdaya manusia secara umum, serta memiliki pencapaian terhadap prestasi pada sebuah organisasi ([Valickas et al., 2017](#)). Konsep disiplin kerja dalam organisasi memiliki sejarah yang panjang dalam ilmu sosial dan teori perilaku organisasi. Seperti [Barker & Cheney \(1994\)](#) menunjukkan, konsep disiplin *Foucault* yang diterapkan dalam kehidupan organisasi, memberikan titik awal yang berguna untuk analisis kontemporer dari rasionalisasi masyarakat modern. Menurut [Weber \(1987\)](#) disiplin adalah pandangan global yang dibangun secara historis dan disposisi perilaku, dibangun di atas skema dan praktik konseptual tertentu. [Weber & Foucault](#) mengaitkan perkembangan gagasan, praktik, dan kepemimpinan yang lebih luas dengan kedisiplinan dari bentuk-bentuk tertentu seperti perilaku pimpinan-pegawai, peran yang dipaksakan dan disiplin yang diasumsikan sendiri telah menjadi masalah utama dalam analisis organisasi modern. Konsep kompetensi pertama kali diperkenalkan oleh [Boyatzis \(1982\)](#). Boyatzis mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk memposisikan diri dalam parameter lingkungan organisasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan untuk memberikan hasil yang diinginkan. [Waris, \(2015\)](#) disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan kompetensi karena pribadi yang disiplin akan sangat mendukung pada sukses pelaksanaan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan kedisiplinan pegawai ([Thaief et al., 2015](#)). Selain kompetensi dan disiplin kerja pegawai, kinerja pegawai juga berkaitan dengan perilaku kepemimpinan ([Valickas et al., 2017](#)).

Metode Penelitian

Metodologi adalah kerangka ilmiah untuk penelitian yang sistematis; peraturan, kegiatan, dan prosedur yang digunakan oleh penulis disiplin ilmu; penelitian metode/metodologis atau analisis teoretis; atau memproses pengetahuan untuk membentuk cabang logis dari prinsip umum (Juliansyah Noor, 2011). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan modelnya menggunakan metode analisis regresi. Penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang menguji teori-teori tertentu dengan menguji hubungan antar variabel. Ukur variabel (menggunakan alat survei) untuk menganalisis data numerik menurut metode statistik (Juliansyah Noor, 2011).

Melihat definisi yang dijelaskan diatas Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara mencari informasi tentang fenomena yang terjadi di Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Se-Provinsi Banten, fenomena yang ditemukan didefinisikan dengan jelas dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan berhubungan dengan variabel-variabel yang akan diteliti termasuk pengujian teori yang pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu disesuaikan dengan fenomena penelitian saat ini.

Berdasarkan pendekatan kuantitatif penelitian ini dispesifikasikan menggunakan penelitian survey (survey research), Juliansyah Noor, (2011) menjelaskan bahwa penelitian banyak digunakan untuk mengatasi masalah perilaku dalam organisasi, termasuk manfaat dari pembuatan kebijakan SDM. Tujuan utamanya adalah untuk mengumpulkan informasi yang berubah tentang sekelompok individu (populasi).

Populasi dan Sampel

Komunitas riset adalah sekumpulan subjek atau data dengan karakteristik tertentu, dan komunitas riset ini merupakan bagian dari populasi sasaran dan populasi yang dapat diakses (kelompok sumber) yang dibatasi oleh ruang dan waktu. (Juliansyah Noor, 2011). Populasi subjek pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Koordinator Statistik Kecamatan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota Se-Provinsi Banten sejumlah 107 orang.

Sampel penelitian adalah bagian populasi yang diteliti, misalnya cara pemilihan secara acak, sistematik, dan berurutan (Juliansyah Noor, 2011). Sampling adalah proses memilih sekelompok barang berdasarkan kebutuhan populasi. Hal ini memungkinkan Anda untuk memeriksa sampel dan memahami karakteristik atau pemahaman sampel sehingga karakteristik atau karakteristik tersebut dapat digeneralisasikan ke elemen populasi. (Juliansyah Noor, 2011).

Sampel penelitian digunakan untuk mendapatkan gambaran dari jumlah populasi, penarikan sampel yang digunakan yaitu menggunakan metode sampel probabilitas (*probability sample*). dengan metode ini seluruh populasi diberikan peluang yang sama untuk menjadi sampel. Kemudian tekniknya menggunakan *simple random sampling* sebagaimana teknik ini dijelaskan Juliansyah Noor, (2011) Pengambilan sampel acak menentukan bahwa setiap elemen populasi dapat memiliki minat yang sama, terlepas dari ukuran populasi. Banyaknya contoh yang menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dapat dianggap sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana :

n = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

e = *Error level* sebesar 5%

Berdasarkan rumusan diatas, pada penelitian ini elemen populasinya sejumlah 107 orang dengan tingkat kesalahan 0,05 atau 5%, maka jumlah sampel dapat dihitung sebagaimana rumus tersebut :

$$n = \frac{107}{1 + (107 \times 0,05^2)} = 79,4$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 79,4 orang dibulatkan menjadi 80 orang.

Teknik pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode pengumpulan data yang diperlukan untuk merumuskan topik penelitian. Secara umum, metode pengumpulan data apa pun dapat digunakan. Seperti: wawancara, polling, observasi, desk study, diskusi kelompok (Juliansyah Noor, 2011). Pada penelitian kali ini penulis memilih menggunakan teknik kuesioner/angket. Pengertian kuesioner angket dapat kita lihat sesuai penjelasan dari Juliansyah Noor, (2011) Menunjukkan bahwa kuisioner adalah cara mengumpulkan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan atau membagikannya kepada responden dengan harapan dapat menjawab daftar pertanyaan tersebut..

Metode ini mengumpulkan data dengan cara menyajikan atau menyebarkan kuesioner kepada responden yang ingin menjawab kuesioner, dan peneliti menggunakan

metode ini untuk kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai, dan tidak ada pilihan selain untuk mendapatkan data kinerja. Selama menggunakan survei, peneliti menggunakan survei langsung dan pribadi sebagai skala penilaian, dan responden menjawab kuesioner secara langsung dengan memilih jawaban dari daftar tanggapan.

Sebelum mengisi survei, peneliti terlebih dahulu mengembangkan konsep alat untuk mengukur kinerja penelitian yang bertentangan dengan harapan. Alat pengukuran yang dianggap sebagai jaringan pendekripsi. Jaringan penemuan kemudian diubah menjadi variabel dan metrik. Ini juga berfungsi sebagai referensi dan panduan saat mengedit pertanyaan dan poin data dengan alat penelitian. Tindakan atau pengumuman yang diminta secara alami bertepatan dengan aspek yang ditunjukkan pada jaringan. Pengaturan skala Likert untuk menentukan jumlah respons survei untuk setiap pertanyaan. Skala Likert adalah teknik untuk mengukur sikap terhadap suatu topik, dan subjek diminta untuk menilai seberapa setuju atau tidak setujunya mereka dengan isi setiap pertanyaan atau pernyataan.

Sebelum peneliti menggunakan perangkat, mereka terlebih dahulu menguji keabsahan (validity) dan keandalannya (reliability). Hasil penelitian ini menunjukkan kasus yang valid, dan setelah itu penelitian tidak menggunakan cara yang tidak efektif. Peralatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat standar berdasarkan definisi konseptual dan operasional. Variabel kemudian diberikan pilihan respon opsional yang dapat digunakan untuk setiap pernyataan dalam fungsi pencarian..

Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (β_{YX1}) = 0,261. Harga thitung = 2,731 sedangkan harga ttabel($\alpha=0,025,77$) = 1,991. Fakta ini mengungkapkan bahwa thitung > ttabel, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, perbaikan gaya kepemimpinan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (β_{YX2}) = 0,372. Harga thitung = 3,604 sedangkan harga ttabel($\alpha=0,025,77$) = 1,991. Fakta ini mengungkapkan bahwa thitung > ttabel, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, perbaikan disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (β_{YX3}) = 0,260. Harga thitung = 2,728 sedangkan harga ttabel($\alpha=0,025,77$) = 1,991. Fakta ini mengungkapkan bahwa thitung > ttabel, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi (X3) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, perbaikan kompetensi akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, [Pawirosumarto et al., \(2017\)](#) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, temuan ini didukung oleh temuan [Hadian Nasab & Afshari \(2019\)](#) dalam penelitiannya juga ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan otentik terhadap kinerja pegawai, pengaruh tersebut sangat erat dan kuat kaitannya dengan kinerja pegawai. Kemudian temuan lain seperti [Ohemeng et al., \(2018\)](#) menyebutkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dan [Sharkie \(2009\)](#) juga menemukan hal yang sama, dengan mediasi dari variabel kepercayaan terhadap pemimpin ditemukan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan BPS Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Banten harus menyadari pentingnya meningkatkan kualitas kepemimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja Koordinator Statistik Kecamatan. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara kinerja pegawai yang baik berhubungan erat dengan kualitas dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian jelaslah bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai, temuan penelitian ini diperkuat oleh [Bergström et al., \(2009\)](#) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kekuatan disiplin dalam organisasi membuktikan bahwa praktik disipliner berkontribusi pada tujuan praktis dan mengkoordinasikan kegiatan kerja dengan kekuatan disiplin kerja sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini didukung dengan temuan [Ellerup Nielsen & Nørreklit, \(2009\)](#) juga menemukan terdapat pengaruh yang kuat diantara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, [Ellerup Nielsen & Nørreklit](#) menyarankan bahwa pembinaan pegawai dapat dijadikan teknik yang tepat bagi pendisiplinan kerja pegawai. Lalu temuan serupa juga ditemukan oleh [Cole \(2008\)](#) yang menyatakan dukungan pengaruh yang kuat antara hubungan disiplin kerja dan kinerja pegawai, dalam penelitiannya menemukan saat instruksi pimpinan yang diberikan dengan jelas, pegawai akan mengikuti dan mentaati intruksi tersebut dengan dasar rasional dan untuk kepentingan organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan BPS Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Banten harus menyadari pentingnya meningkatkan kualitas disiplin kerja dengan tegas dan konsisten agar dapat memacu semangat pegawai Koordinator Statistik Kecamatan yang dapat memberikan kinerja terbaiknya. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja pegawai yang baik berhubungan erat dengan disiplin kerja dari pimpinan-pegawai. Dengan demikian jelaslah bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, temuan ini diperkuat oleh temuan [Wu et al., \(2018\)](#) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang kompeten meningkatkan kinerja menjadi produktif, pegawai harus merasa memiliki minat besar dalam pekerjaan mereka, dan minat besar itu akan terwujud apabila setiap pegawai kompeten di bidangnya masing-masing. Temuan ini juga di dukung oleh temuan [Jałocha et al., \(2014\)](#) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan meningkatkan kompetensi, para manajer dapat mengevaluasi kinerja karyawan dengan sistematis dan terkontrol, yang dapat meningkatkan produktifitas kinerja karyawan secara langsung dan efektif. Lalu [Madlock \(2008\)](#) juga menemukan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan BPS Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Banten harus menyadari pentingnya meningkatkan kompetensi bagi pegawai (KSK) maupun pimpinan agar menciptakan sesuatu yang baru karena pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai kebutuhan organisasi akan memberikan dukungan penuh terhadap pencapaian kinerja organisasi yang dapat dirasakan oleh pegawai lain dilingkungan kerjanya. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja pegawai yang baik berhubungan erat dengan tingkat kompetensi yang sesuai dari pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa kompetensi mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Tujuan dari studi ini adalah mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan.

1. Ada pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.
2. Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.
3. Ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.
4. Ada pengaruh positif kepemimpinan transformasional disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan kinerja pegawai dapat diperbaiki melalui perbaikan kepemimpinan transformasional disiplin kerja dan kompetensi pegawai.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2009). Performance management processes. In Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance. <https://doi.org/10.1097/PRS.0b013e31822adba3>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>

- Bergström, O., Hasselbladh, H., & Kärreman, D. (2009). Organizing disciplinary power in a knowledge organization. *Scandinavian Journal of Management*, 25(2). <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2008.12.004>
- Bersin, J. (2007). The Role of Competencies in Driving Financial Performance. *Bersin and Associates Research Report Journal*.
- Bhatti, S. H., Zakariya, R., Vrontis, D., Santoro, G., & Christofi, M. (2020). High-performance work systems, innovation and knowledge sharing: An empirical analysis in the context of project-based organizations. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0403>
- Brad Johnson, W., Barnett, J. E., Elman, N. S., Forrest, L., & Kaslow, N. J. (2013). The competence constellation model: A communitarian approach to support professional competence. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(5). <https://doi.org/10.1037/a0033131>
- Carlos, V. S., & Rodrigues, R. G. (2016). Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Cole, N. (2008). Consistency in employee discipline: An empirical exploration. *Personnel Review*, 37(1). <https://doi.org/10.1108/00483480810839996>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- David, F. R. D. and F. R. (2015). Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concept & Cases. In *Strategic Management*.
- Dessler, G. (2017a). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2017b). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pelatihan dan Pengembangan*.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. In *Leadership Quarterly* (Vol. 25, Issue 1). <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2013.11.005>
- Ellerup Nielsen, A., & Nørreklit, H. (2009). A discourse analysis of the disciplinary power of management coaching. *Society and Business Review*, 4(3). <https://doi.org/10.1108/17465680910994209>
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.09.004>
- Guillaume, O., Honeycutt, A., & Savage-Austin, A. R. (2013). The Impact of Servant Leadership on Job Satisfaction. *Journal of Business and Economics*, 4(5).
- Hadian Nasab, A., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(5). <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0026>

- Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(1).
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2014). *Organizational Organizational Behavior and Management* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Jałocha, B., Krane, H. P., Ekambaram, A., & Prawelska-Skrzypek, G. (2014). Key Competences of Public Sector Project Managers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 119, 247–256. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.029>
- Jani, J. S., Osteen, P., & Shipe, S. (2016). Cultural Competence and Social Work Education: Moving Toward Assessment of Practice Behaviors. *Journal of Social Work Education*. <https://doi.org/10.1080/10437797.2016.1174634>
- Jones, G. R., & George, J. M. (2015). *Essentials of Contemporary Management* - Chapter 15.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Madlock, P. E. (2008). The link between leadership style, communicator competence, and employee satisfaction. *Journal of Business Communication*, 45(1). <https://doi.org/10.1177/0021943607309351>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.).
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2018). *Organizational Behavior Emerging Knowledge. Global Reality* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Noor, D. J. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah. In Perpustakaan Nasional.
- Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Di Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- Ohemeng, F. L. K., Amoako-Asiedu, E., & Obuobisa Darko, T. (2018). The relationship between leadership style and employee performance. *International Journal of Public Leadership*, 14(4). <https://doi.org/10.1108/ijpl-06-2017-0025>
- Organ, D. W. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6). <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4). <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>

- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research.* <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Robbins, S. P. (1994). Teori Organisasi: struktur, Desain dan Aplikasi. In Jakarta: Arcan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* 15th Edition. In The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Global Edition (17th ed.). Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. In Development.
- Rotundo, M. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Sharkie, R. (2009). Trust in leadership is vital for employee performance. *Management Research News*, 32(5). <https://doi.org/10.1108/01409170910952985>
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Klas Iib Se-Wilayah Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(2).
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies.* <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>
- Valickas, A., Raišiene, A. G., & Arimavičiūtė, M. (2017). Leadership competences for the excellence of municipalities' strategic management. *Journal of International Studies*, 10(4), 131–142. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2017/10-4/10>
- Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Wu, X., Li, J., Liu, G., Liu, Y., Cao, J., & Jia, Z. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Sciences.* <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.08.001>
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (Global ed.). In Essex: Pearson.
- Yumhi, O. S. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Bni Kantor Cabang Serang Banten. *The Asia Pacific Report*, 7(1), 35–48. <https://doi.org/10.1016/j.fopow.2017.08.035>
- Yumhi, Y. (2020). Implementasi Rekrutmen Di Bps Kabupaten Lebak (Studi Kasus Rekrutmen Tenaga Sensus). *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(3).
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).

- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Bni Kantor Cabang Serang Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- YUMHI, Y., MARTOYO, D., TUNNUFUS, Z., & TIMOTIUS, E. (2021). Determinant Factors of the Performance of Higher Institutions in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 667-673.