

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Instansi Pemerintah di Kabupaten Donggala)**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

Oleh:

FITRA NOFIANTI
NIM: 20.5.12.0026

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU**

2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada instansi pemerintah di Kabupaten Donggala)" Benar adalah hasil karya penulis sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 07 Agustus 2025 M
13 Safar 1447 H

Penulis



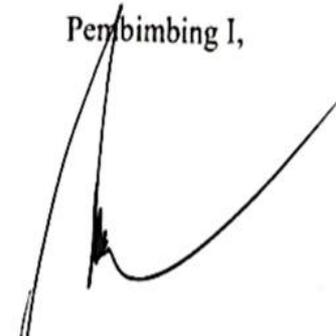
FITRA NOFIANTI
NIM: 20.5.12.0026

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Instansi Pemerintah di Kabupaten Donggala)” oleh mahasiswa atas nama Fitra Nofianti NIM : 205120026 Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diujikan.

Palu, 07 Agustus 2025 M
13 Safar 1447 H

Pembimbing I,



Dr. H. Hilal Malarangan, M.HI
NIP. 19650505 199903 1 002

Pembimbing II,

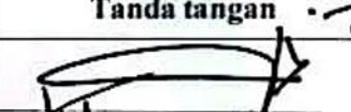


Muhammad Syafaat, M.SA
NIP. 19841006 201903 1 003

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Fitra Nofianti, NIM. 20.5.12.0026 dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Instansi Pemerintah di Kabupaten Donggala)” yang telah diujikan di hadapan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tanggal 19 Agustus 2025 M yang bertepatan dengan tanggal 25 Safar 1447 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Program Studi Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.

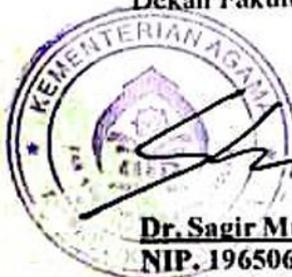
DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda tangan
Ketua	Dr. Syakir Sofyan, S.E.I., M.E.	
Munaqisy I	Noval, M.M.	
Munaqisy II	Abdul Jalil, S.E., M.M	
Pembimbing I	Dr. H. Hilal Malarangan, M.HI	
Pembimbing II	Muhammad Syafaat, M.SA	

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I
NIP. 19650612 199203 1 004

Nursvamsu, S.H.I., M.S.I
NIP. 19860507 201503 1 002

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt. Karena berkat rahmat dan hidayah-Nya lah, Skripsi ini dapat diselesaikan. Sholawat dan salam penulis persembahkan kepada nabi besar Muhammad SAW, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Sepatutnya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang secara khusus dan penuh hormat kepada kedua orang tua tercinta yang paling berjasa dalam hidup penulis, yang begitu banyak berkorban, mendoakan, memberikan perhatian moril maupun materil, dan mendidik penulis dari jenjang pendidikan dasar sampai perguruan tinggi. Ayah Sumarno dan Ibu Rabia yang sangat penulis sayangi dan banggakan yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia yang tiada hentinya, memberikan kasih sayang, doa, dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis. Dan juga untuk kakak Tias Irawan, tante Herlina dan Nenek Tercinta atas doa dan dukungan yang tiada henti selama ini. Dan seluruh keluarga tercinta karna berkat merekalah sehingga penulis selalu semangat dan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini.

Melalui kesempatan ini pula penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan yang sangat berarti

dalam penulisan skripsi khususnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Lukman S Thahir, M.Ag. selaku Rektor UIN Datokarama Palu beserta segenap unsur pimpinan, yang telah memberikan kemudahan dalam menimbah ilmu pengetahuan di kampus seribu mimpi Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
2. Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, beserta segenap perangkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Yang selalu ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan dalam penulisan skripsi.
3. Nursyamsu, S.H.I., M.S.I. selaku ketua jurusan Ekonomi syariah, dan Ibu Dewi Salmita, S.Ak., M.Ak. selaku sekretaris jurusan Ekonomi Syariah yang telah banyak mengorbankan waktu dan pikiran dalam mengarahkan dan memudahkan perencanaan awal hingga akhir penulisan pada skripsi ini.
4. Dr. H. Hilal Malarangan, M.HI selaku pembimbing I sekaligus Dosen Penasehat Akademik dan Bapak Muhammad Syafaat, M.SA selaku pembimbing II yang dengan ikhlas telah membimbing penulis dalam menulis skripsi ini hingga selesai. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbang pemikiran dari berbagai pihak terutama pembimbing yang telah sabar dan ikhlas membimbing penulis, penulis ucapkan banyak terima kasih.

5. Dr. Syakir Sofyan, S.E.I., M.E., Abdul Jalil, S.E., M.M, dan Noval, M.M. selaku Tim Penguji Skripsi yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam melengkapi kekurangan-kekurangan yang ada dalam skripsi ini.
6. Seluruh bapak dan ibu Dosen dalam lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu khususnya Bapak dan Ibu dosen yang dengan setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada Penulis selama kuliah.
7. Seluruh Staf Akademik dan Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
8. Kepala perpustakaan dan staf perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu yang telah memberikan pelayanan selama penyusun mencari materi referensi sebagai bahan skripsi hingga menjadi sebuah karya ilmiah. Penulis mengucapkan terima kasih atas kerjasamanya hingga penulisan skripsi ini selesai.
9. Kepada seluruh keluarga atas dukungan dan doa yang tidak pernah putus untuk penulis.
10. Kepada Pimpinan dan seluruh Pegawai di Sekretariat Daerah, BPKAD, dan Sekretariat DPRD yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan bantuan selama proses pengumpulan data.

11. Kepada teman seperjuangan Ekonomi Syariah 2020, terima kasih tak terhingga untuk setiap momen luar biasa yang telah dilewati bersama selama perjalanan studi ini. Terima kasih atas setiap kerja keras, dukungan tanpa syarat, dan pertemanan yang telah kita bangun. penulis berharap semoga pertemanan ini terus terjalin kuat meskipun kita mungkin berada di tempat yang berbeda setelah ini.
12. Kepada seluruh teman dan sahabat yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas pintu yang selalu terbuka, serta semangat, dukungan, dan bantuannya hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
13. Kepada sahabat tercinta Nasywa nabila, Karmila dan Asriandi Terimakasih selalu ada untuk membantu, memberikan semangat dan dukungan terbaik untuk terus maju tanpa kenal kata menyerah dalam segala hal hingga selesainya skripsi ini.
14. Kepada pemilik nama Ikram Reyhan yang telah setia dalam meluangkan waktu, membantu penyusunan skripsi ini, menghibur dan menyemangati penulis selama proses panjang ini.
15. Dan terakhir, untuk diri saya sendiri, Fitra Nofianti. Terima kasih karena telah berusaha keras, berjuang, dan mengendalikan diri dari berbagai tekanan, serta tidak pernah menyerah sesulit apa pun proses penyusunan skripsi ini. Meski perjalanan kuliah ini memakan waktu lebih lama dari yang direncanakan, kamu tetap bertahan dan menyelesaikannya dengan sebaik mungkin. Ini adalah pencapaian yang patut dibanggakan bukti bahwa kamu mampu menyelesaikan apa yang telah dimulai. Semoga

langkah-langkah ke depan selalu dipenuhi keberanian, keyakinan, dan ridha-Nya. Terus melangkah meski perlahan, karena kamu sudah membuktikan bahwa kamu mampu.

Semoga seluruh dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal saleh, mendapatkan balasan kebaikan dan pahala dari Allah swt. Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Aamiin.

Palu, 07 Agustus 2025 M
13 Safar 1447 H

Penulis,

Fitra Nofianti
NIM : 205120026

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah	10
C. Tujuan dan kegunaan Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian	11
2. Kegunaan Penelitian	11
D. Garis-Garis Besar Isi	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kajian Teori	18
1. Teori Penetapan Tujuan (<i>Goal Setting Theory</i>).....	18
2. Kompetensi.....	20
3. Disiplin Kerja	25
4. Pengalaman Kerja.....	29
5. Kinerja Pegawai.....	32
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	39
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40

1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	41
C. Variabel Penelitian.....	43
1. Variabel Bebas (Independen Variabel)	43
2. Variabel Terikat (Dependen Variabel).....	44
D. Definisi Operasional	44
E. Instrumen Penelitian.....	46
F. Teknik Pengumpulan Data	47
1. Observasi.....	47
2. Kuesioner (Angket).....	48
3. Teknik Kepustakaan.....	48
G. Teknik Analisis Data	48
1. Analisis Data Deskriptif	49
2. Analisis Statistik	49
a. Uji instrumen Penelitian	49
b. Uji Asumsi Klasik.....	50
c. Uji Regresi Linear Berganda	53
d. Uji Hipotesis	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum	56
1. Sejarah Singkat Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala.....	56
2. Sejarah Singkat Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala.....	58
3. Sejarah Singkat Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Donggala.....	60
B. Analisis Data Penelitian	63
1. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian.....	63
2. Deskripsi Variabel Pernyataan Responden	67
3. Uji validitas dan Reliabilitas.....	72
4. <i>Method Of Succesive Interval</i> (MSI).....	75
5. Uji Asumsi Klasik.....	75
6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
7. Uji Hipotesis	83

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	85
C. Pembahasan	86
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	86
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	88
3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	89
4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	91

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	93
B. Implikasi Penelitian	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Evaluasi E-Kinerja ASN Kabupaten Donggala.....	5
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3. 1 Populasi Penelitian.....	41
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 3. 3 Skala Likert.....	47
Tabel 4. 1 Deskripsi Kuesioner.....	63
Tabel 4. 2 Distribusi Kuesioner Berdasarkan Instansi.....	64
Tabel 4. 3 Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.....	64
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan usia.....	65
Tabel 4. 5 Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	65
Tabel 4. 6 Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.....	66
Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Kuesioner Kompetensi.....	68
Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja.....	69
Tabel 4. 9 Hasil Jawaban Kuesioner Pengalaman Kerja.....	70
Tabel 4. 10 Hasil Jawaban Kuesioner Kinerja Pegawai.....	71
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas.....	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4. 13 Tabel Hasil Uji Normalitas.....	76
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	79
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser.....	80
Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4. 17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	83
Tabel 4. 18 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	84
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah.....	58
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD.....	60
Gambar 4. 3 Struktur Organisasi BPKAD.....	62
Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	77
Gambar 4. 5 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas.....	78
Gambar 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Permohonan Pengisian Kuisisioner
Lampiran 2	Tabulasi Kuesioner
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran 4	Uji MSI
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran 7	Hasil Uji Hipotesis
Lampiran 8	Hasil Uji Koefisien Determinasi
Lampiran 9	Lembar Pengajuan Judul
Lampiran 10	SK Pembimbing
Lampiran 11	Surat Izin Penelitian di Instansi BPKAD
Lampiran 12	Surat Izin Penelitian di Instansi Sekretariat DPRD
Lampiran 13	Surat Izin Penelitian di Instansi Sekretariat Daerah
Lampiran 14	Surat Keterangan telah melakukan Penelitian di Instansi BPKAD
Lampiran 15	Surat Keterangan telah melakukan Penelitian di Instansi Sekretariat DPRD
Lampiran 16	Surat Keterangan telah melakukan Penelitian di Instansi Sekretariat Daerah
Lampiran 17	Dokumentasi
Lampiran 18	Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama Penulis : Fitra Nofianti

Nim 205120026

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Instansi Pemerintah Di Kabupaten Donggala

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah Kabupaten Donggala, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan pendekatan *proposiv sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 92 responden dari tiga instansi yaitu Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, dan BPKAD Kabupaten Donggala. Dengan menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampelnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada responden di tiga instansi tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian di olah menggunakan SPSS 27 For Windows, adapun hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial, variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,362 menunjukkan bahwa 36,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya 63,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sementara kompetensi belum memberikan pengaruh signifikan. Oleh karena itu, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penanaman kedisiplinan kerja yang lebih kuat, pemanfaatan pengalaman kerja secara maksimal, serta evaluasi terhadap pengembangan kompetensi agar dapat lebih efektif mendukung peningkatan kinerja.

Kata kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi sudah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam sistem tata kelola pemerintahan. Dalam era globalisasi, pemerintah di seluruh dunia dihadapkan pada tantangan yang kompleks, termasuk meningkatnya persaingan ekonomi, tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta kebutuhan akan transparansi dan akuntabilitas yang lebih tinggi. Hal ini memaksa pemerintah daerah untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dan memanfaatkan peluang yang muncul dari dinamika global.

Kinerja instansi pemerintah daerah menjadi hal yang krusial dalam menghadapi tantangan globalisasi. Kinerja ini yaitu kemampuan untuk mengimplementasikan kebijakan yang adaptif, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, dan mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dalam hal ini, pemerintah daerah dituntut untuk menyiapkan strategi yang inovatif dan berorientasi pada hasil. untuk memastikan bahwa mereka mampu bersaing secara global dan memberikan kualitas pelayanan terbaik kepada masyarakat.¹

Sejak diberlakukannya otonomi daerah di Indonesia, dapat membawa konsekuensi dalam pengelolaan pemerintah daerah, seperti yang kita ketahui

¹ Dewi Jannah, "Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Dalam Implementasi Teknologi Dan Dampak Terhadap Perubahan Sosial Budaya Di Era Globalisasi," *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2, no. 8 (2024): 408.

bahwa terdapat beberapa daerah yang pembangunannya memang lebih cepat dari pada daerah lain. Karena itulah pemerintah pusat menerapkan suatu sistem pengelolaan pemerintahan di tingkat daerah yang disebut otonomi daerah. Secara hukum, otonomi daerah diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Bahwa otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus pemerintahannya sendiri dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.²

Aset mendasar dan sangat penting bagi setiap instansi pemerintah adalah sumber daya manusia, yang merupakan penggerak dalam menciptakan kemajuan bagi instansi terkait. Keberhasilan dan ketidakberhasilan dalam pencapaian tujuan instansi sangatlah bergantung pada keandalan serta kapabilitas pegawai dalam menggerakkan tiap-tiap unit kerja dalam instansi.³

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi pemerintah kabupaten donggala sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan mendukung peningkatan kinerja pegawai.⁴ Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja

² Dian Nurhening and Insiatiningsih Insiatiningsih, "Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung," *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* 2, no. 4 (2022): 1159.

³ Herfina Saptalia, Muhammad Idris, and Diah Isnaini Asiati, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang," *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi* 3, no. 4 (2022): 248.

⁴ Hasriani Hasriani, Abd. Azis Muthalib, and Muh. Nur, "Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kendari Barat," *Jurnal Syntax Admiration* 5, no. 5 (2024): 1158.

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.⁵ Kinerja pegawai akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut terlaksana dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.⁶ Menurut Rindengan dan kawan-kawan Kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk menunjukkan pengetahuan. Dengan kata lain, seseorang dianggap memiliki kompetensi jika ia memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan dan karakteristik profesi yang dijalankannya.⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Aris Pebriansyah dan kawan-kawan (2024) pada BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu mengungkapkan sejumlah persoalan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Beberapa di antaranya adalah kesulitan pegawai dalam memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan atasan, kurangnya pemahaman terhadap aplikasi teknologi

⁵ Irham Pakkawaru et al., "Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Kc Palu," *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah* 3, no. 1 (2021): 49.

⁶ Darmawan Imam Santi Nuri Hanifa, Yusuf Muhammad, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima," *Jurnal Nusa Manajemen* 1, no. 2 (2024): 200.

⁷ Rindengan m.a Deanirah and uhing yantje soepeno djurwati, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Musyteri Neraca Manajemen, Ekonomi* 4, no. 6 (2024): 161–162.

peningkat kinerja seperti sistem informasi pemerintah daerah (SIPD) dan sistem keuangan daerah, serta keterbatasan kemampuan dalam mengoperasikan aplikasi tersebut. Selain itu, ditemukan bahwa kurangnya inisiatif beberapa ASN dalam melaksanakan tanggung jawabnya karena adanya tenaga honorer yang mengemban tugas yang seharusnya diemban ASN.⁸ Fenomena ini menunjukkan adanya tantangan serupa yang mungkin dihadapi oleh instansi pemerintah lain, sehingga penting untuk mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Selain kompetensi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang pegawai untuk mematuhi dan mentaati aturan yang berlaku di sebuah instansi, termasuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Disiplin kerja sebagai unit pelaksana manajemen untuk mempertahankan pedomannya.⁹

Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan ini diterapkan dalam rangka peningkatan dan kelancaran tugas pokok dan fungsi serta pelayanan kepada masyarakat. Adapun aturan ini memuat tentang kewajiban, larangan

⁸ Aris Pebriansyah, Syahrudin Hattab, and Abdul Rivai, "Kinerja Pegawai Pada Bidang Penelitian Dan Pengembangannya Di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu," *Journal Ilmiah Research Student* 1, no. 5 (2024): 42.

⁹ Pattimahu Faradila Sakila, "Pengaruh Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok," *JURNAL EKONOMI BISNIS DAN AKUNTANSI* 3, no. 2 (2023): 173.

dan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak menaati kewajiban atau melanggar peraturan yang telah ditetapkan.¹⁰

Meskipun telah ditetapkan peraturan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instansi pemerintahan, pelanggaran kedisiplinan PNS masih sering terjadi. Hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu Pegawai yang menginput pada aplikasi e-kinerja pada tahun 2024. E-kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan pemerintah untuk mengelola Pegawai Negeri Sipil. Mulai dari mengelola kehadiran, kinerja, prestasi, hingga tunjangan pegawai. Aplikasi ini juga melakukan penilaian kinerja berdasarkan data pegawai yang terdapat dalam Sistem Informasi Kepegawaian. Hasil evaluasi e-kinerja dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1. 1
Hasil Evaluasi E-Kinerja ASN Kabupaten Donggala

NO	NO URUT TERDAFTAR	INSTANSI	JUMLAH PEGAWAI 2024	TOTAL SKP 2024	% CAPAIAN 2024
1	437	Pemerintah Kabupaten Donggala	6.695	5.120	76%

Sumber : <https://kabarindonesia-timur.com> 2024

Berdasarkan hasil evaluasi aplikasi dan kinerja di atas terdapat ASN Kabupaten Donggala sebanyak 6.695 orang yang terdata di Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) Badan Kepegawaian Negara (BKN) namun baru 5.120 pegawai yang menginput aplikasi di e-kinerja. Masih dalam bentuk

¹⁰ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2021, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>.

draf sebanyak 274 ASN, dalam bentuk pengajuan sebanyak 105 ASN, dan dalam bentuk persetujuan berjumlah 4.471 ASN sehingga persentase e-kinerja Kabupaten Donggala baru mencapai 76,47% yang disampaikan oleh Asisten satu bidang Pemerintahan Yusuf Lamakampali.¹¹

Pengalaman kerja juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan, pengetahuan, serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.¹² Pengalaman kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika seorang pegawai telah mengakumulasi pengalaman kerja yang cukup, pengalaman tersebut bukan hanya sekadar catatan masa lalu, melainkan menjadi suatu modal yang dapat memberikan kontribusi positif untuk perkembangan dan kesuksesan masa depan pegawai tersebut.¹³

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda Widyasari dan kawan-kawan (2024) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang belum memahami tugas pokok dan fungsi utamanya, yang mengakibatkan lemahnya koordinasi antar pegawai. Selain itu, jumlah dan kapasitas pegawai yang ada belum sepenuhnya

¹¹ Admin, "Bimtek Penyusunan Dan Penilaian E-Kinerja, SKP ASN Donggala Baru 76, 47 Persen," *Kabarindonesia-Timur*, last modified 2024, <https://kabarindonesia-timur.com/bimtek-penyusunan-dan-penilaian-e-kinerja-skp-asn-donggala-baru-7647-persen/>.

¹² Jenny Nancy Kaligis, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan," *SEIKO : Journal of Management & Business* 6, no. 2 (2023): 286–287.

¹³ Deanirah and soepeno djurwati, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara," 162.

memenuhi tuntutan tugas, serta belum sesuai dengan beban kerja yang ada. Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala juga dinilai kurang optimal, karena pola pembinaan pegawai yang lebih berorientasi pada peningkatan kinerja belum sepenuhnya diterapkan. Di samping itu, sarana dan fasilitas yang kurang memadai turut menghambat kelancaran aktivitas kerja pegawai. Tingkat disiplin pegawai juga masih menjadi masalah, tercermin dari adanya pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu, kehadiran yang tidak konsisten, serta pulang kantor lebih cepat dari waktu yang ditentukan.¹⁴ Fenomena ini menunjukkan perlunya untuk memahami lebih lanjut faktor-faktor seperti kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai khususnya pada instansi di Kabupaten Donggala untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Beberapa peneliti terdahulu telah melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Deanirah M. A. dan kawan-kawan (2024) menunjukkan bahwa kompetensi, berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.¹⁵ Dan penelitian yang dilakukan oleh Agus Ariyanto, dan kawan-kawan (2021) diketahui bahwa Kompetensi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas

¹⁴ Sitti Widyasari, Yolanda, Daswati, Ahsan Chaeriah, "KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN DONGGALA," *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik* 1, no. 3 (2024): 673–674.

¹⁵ Deanirah and soepeno djurwati, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautandan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara," 160.

Perhubungan.¹⁶ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fauzi dan Gilang Nugroho (2024) menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y).¹⁷ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Niken Eka Maharani Elkhori, dan Eka Wahyu Hesty Budianto (2024) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁸

Peneliti terdahulu lainnya Hanifa Nuri Santi, dan kawan-kawan (2024) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.¹⁹ Penelitian lainnya Herfina Saptalia, dan kawan-kawan (2022) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.²⁰ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dian Nurhening dan Insiatiningsih (2022)

¹⁶ Jurnal Ilmiah and Manajemen Muhammadiyah, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh," *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)* 11, no. 2 (2021): 93.

¹⁷ Ahmad Fauzi and Gilang Nugroho, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 18, no. 1 (2024): 3016.

¹⁸ Niken Eka Maharani Elkhori and Eka Wahyu Hesty Budianto, "Dampak Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Bank Btn Kcs Malang)," *Dimensi* 13, no. 2 (2024): 468.

¹⁹ Santi Nuri Hanifa, Yusuf Muhammad, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima."

²⁰ Saptalia, Idris, and Asiati, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang," 248.

menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.²¹

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengalaman kerja. Penelitian tentang pengalaman kerja sebelumnya telah dilakukan oleh Susilawati, dan kawan-kawan (2023) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.²² Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Maria Hermania Ili Bere, dan kawan-kawan (2024) hasil penelitian didapatkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur desa Debululik.²³ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin Kitta, dan kawan-kawan (2023) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.²⁴

Berdasarkan hasil penelian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa tidak konsistennya hasil penelitian dari ketiga variabel independen tersebut yang dimana adanya pengaruh positif dan pengaruh negatif.

²¹ Nurhening and Insiatiningsih, "Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung," 1158.

²² Susi Susilawati, Junita Lubis, and Siti Lam'ah Nasution, "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hilir," *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 7, no. 2 (2023): 12253.

²³ Maria Hermania Ili Bere et al., "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Debululik Kecamatan Lamaknen Selatan Kabupaten Belu," *Jurnal Inspirasi Ekonomi* 6, no. 1 (2024): 93.

²⁴ Syafruddin Kitta, Nurhaeda Nurhaeda, and Muhammad Idris, "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 933.

Kabupaten Donggala merupakan salah satu Daerah yang sedang berkembang di Sulawesi Tengah. Masalah kinerja pegawai di Instansi Pemerintah Kabupaten Donggala masih menjadi tantangan besar. Berdasarkan Permasalahan yang terdapat di latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah di Kabupaten Donggala”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah di Kabupaten Donggala ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah Di Kabupaten Donggala ?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah Di Kabupaten Donggala ?
4. Apakah kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah Di Kabupaten Donggala?

C. Tujuan dan kegunaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah di Kabupaten Donggala
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah di Kabupaten Donggala
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah di Kabupaten Donggala
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah di Kabupaten Donggala

2. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian adalah dampak yang tercipta dari adanya tujuan, secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti, sebagai landasan untuk mewujudkan bahan kajian penelitian dan sebagai persyaratan untuk mencapai gelar sarjana ekonomi di fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN datokarama palu, serta diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi penulis khususnya di dunia Ekonomi dan keuangan publik.

- b. Bagi peneliti lain, sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.
- c. Bagi Pemerintah Daerah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah evaluasi dan masukan yang bermanfaat bagi Pemerintah Kabupaten Donggala dalam usaha untuk meningkatkan kompetensi, kedisiplinan pegawai dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di masa yang akan datang.

D. Garis-Garis Besar Isi

Untuk mempermudah pemahaman bagi pembaca tentang pembahasan skripsi ini, maka penulis menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang ada di dalam komposisi skripsi ini. Oleh karena itu, garis besar pembahasan ini berupaya menjelaskan seluruh hal yang diungkapkan di dalam materi pembahasan tersebut antara lain sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Yang akan menguraikan dan menjelaskan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan garis-garis besar isi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Yang akan menguraikan dan menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Yang menguraikan dan menjelaskan tentang pendekatan dan desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, Teknik pengumpulan data, dan Teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menguraikan gambaran umum subjek atau objek penelitian, hasil pengumpulan dan analisis data, serta pembahasan yang mengaitkan hasil penelitian dengan teori sebelumnya dan hipotesis yang telah dirumuskan.

BAB V PENUTUP

Bagian ini memuat ringkasan temuan utama (kesimpulan) dan rekomendasi yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan maupun praktik di lapangan. Saran-saran tersebut berdasarkan hasil penelitian dan ditujukan untuk mendukung pengembangan dalam bidang terkait.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara penelitian sekarang dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan judul peneliti saat ini.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Ringkasan Hasil Penelitian
1	Deanirah M.A. Rindengan, Djurwati Soepeno Yantje Uhing (2024) ¹	Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

¹ Deanirah and soepeno djurwati, “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautandan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.”

		<p>Hasil Penelitian : Menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, adapun secara parsial Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen Kompetensi 2. Variabel Independen Disiplin Kerja 3. Variabel Independen Pengalaman Kerja 4. Variabel Dependen Kinerja Pegawai 5. Metode Penelitian Kuantitatif <p>Perbedaan :</p> <p>Lokasi Penelitian</p>
2	<p>Agus Ariyanto Drs. Maimun, NH Fauzi Maulana (2021)¹</p>	<p>Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh</p> <p>Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi, Disiplin kerja, dan Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan. Kemudian kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman juga secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan.</p> <p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen Kompetensi

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Variabel Independen Disiplin Kerja 3. Variabel Independen Pengalaman kerja 4. Variabel Dependen Kinerja Pegawai 5. Metode Penelitian Kuantitatif
		<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi Penelitian 2. Waktu Penelitian
3	<p>Hasriani Abd. Azis Muthalib Muh. Nur (2024)²</p>	<p>Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat</p>
		<p>Hasil Penelitian : Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Adapun secara parsial budaya kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
		<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen Disiplin Kerja 2. Variabel Independen Pengalaman Kerja 3. Variabel Dependen Kinerja Pegawai 4. Metode Penelitian Kuantitatif

² Hasriani Hasriani, Abd. Azis Muthalib, and Muh. Nur, "Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kendari Barat," *Jurnal Syntax Admiration* 5, no. 5 (2024): 1696–1708.

		<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen Budaya Kerja 2. Lokasi Penelitian
4	Nurjaya Madjid Masdar Mas'ud Rustan DM (2023) ³	<p>Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare</p> <p>Hasil Penelitian : Menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan kinerja pegawai. Selain itu, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen Kompetensi 2. Variabel Independen Disiplin Kerja 3. Variabel Dependen Kinerja Pegawai 4. Metode Penelitian kuantitatif <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen Insentif 2. Lokasi Penelitian 3. Waktu Penelitian

³ Nurjaya Madjid, Masdar Mas'ud, and Rustan DM, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare," *Cendekia Akademika Indonesia (CAI)* 2, no. 2 (2023): 153–66.

5	Pipiet Widayati Sri Rahayu Pompong B. Setiadi Rifda Fitrianty (2024) ⁴	Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Jawa Timur
		Hasil Penelitian : Hasil penelitian ini memberikan data bahwa Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Penyelenggaraan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Jawa Timur. Adapun secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Penyelenggaraan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Jawa Timur.
		Persamaan : 1. Variabel independen Kompetensi 2. Variabel independen Disiplin Kerja 3. Variabel dependen Kinerja Pegawai 4. Metode penelitian kuantitatif
		Perbedaan : 1. Variabel independen Pengalaman kerja 2. Lokasi penelitian

B. Kajian Teori

1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang

⁴ Pipiet Widayati et al., "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Jawa Timur," *Manajemen Dewantara* 1, no. 8 (2024): 125–36.

terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua pengertian yaitu *content* (values) dan *intentions* (tujuan) keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Orang yang sudah menentukan goal atas perilakunya di masa depan akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide atau pemikiran dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu dalam mencapai tujuan.

Teori tujuan merupakan bagian penting dari literatur manajemen dan pengembangan pribadi, *Goal-setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi publik.⁵ Goal Setting mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran atau tujuan mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Penelitian ini mendimensikan goal setting pada Kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja.⁶

⁵ Muhammad Irham Adam, Abadi Sanosra, and Arik Susbiani, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai," *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* 10, no. 1 (2020): 112.

⁶ Rini Purnamasari, "Determinan Goal-Setting Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan," *Relevance: Journal of Management and Business* 2, no. 1 (2019): 168.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Secara harfiah, Kompetensi berasal dari bahasa *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi kompetensi berarti sebagai dimensi perilaku keahlian dan keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan pengetahuan, dan perilaku yang baik yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.⁷

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Kompetensi kerja dalam pandangan islam merupakan bagian penting dalam menilai kelayakan seseorang dalam suatu pekerjaan atau jabatan. Islam mengajarkan kepada manusia bahwa apabila ia melakukan suatu pekerjaan

⁷ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus, Bookchapter* (Banten: CV. AA. RIZKY, 2021), 114–115.

haruslah berilmu, karena semua yang dikerjakannya akan berdampak pada apa yang dihasilkan dari pekerjaan itu, Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS Al-Isra ayat 36 yang berbunyi:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُوْلَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولٌ ۚ ﴿٣٦﴾

Terjemahannya : “Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Karena pendengaran, penglihatan, dan hati nurani semua itu akan diminta pertanggung jawabannya”.⁸

Ayat ini menekankan bahwa segala keputusan dan tindakan, termasuk dalam pekerjaan, harus didasarkan pada ilmu dan pemahaman yang cukup. Ini berarti bahwa kompetensi kerja menjadi syarat penting agar seseorang tidak bekerja secara serampangan atau tanpa dasar yang kuat. Dalam konteks instansi pemerintah, pegawai yang kompeten akan lebih mampu mengambil keputusan yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan secara moral maupun profesional dan tentunya kita akan diminta pertanggung jawabkan di yaumul akhir nanti.⁹

b. Karakteristik kompetensi

Terdapat Lima karakteristik utama dari kompetensi sumber daya manusia yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu, yaitu :

⁸ Ahmad Idris, Nursaidah, and Machdum Bachtiar, “Konsep Dan Manajemen Pengawasan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Hadis,” *Jurnal Pendidikan Berkelanjutan* 6, no. 1 (2025): 46–47.

⁹ Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah / Markaz Ta'dzhim al-Qur'an, di bawah pengawasan Syaikh Prof. Dr. Imad Zuhair Hafidz, “Surat Al-Isra Ayat 36, diakses 18 Juli 2025, <https://tafsirweb.com/4640-surat-al-isra-ayat-36.html>.

- 1) Motif (*motives*), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.
- 2) Watak (*traits*), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.
- 3) Konsep diri (*self concept*), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- 5) Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk melakukan suatu tugas Tertentu baik secara fisik atau mental.

c. *Indikator Kompetensi*

Indikator kompetensi Sumber daya manusia yaitu :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya.
- 2) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.

- 3) Perilaku (*attitude*) adalah pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.¹⁰

d. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan dan Nilai-nilai

Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan inovatif cenderung tidak berfikir dan bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

- 2) Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan, Pegawai akan meningkatkan kecakapan dalam kompetensi yang dimilikinya. Kecakapan kompetensi dirasa perlu karena pemahaman dan gerak cepat seorang SDM akan menandakan bahwa SDM tersebut memiliki kualitas tinggi.

- 3) Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas, Pengalaman sangat menentukan keahlian. Diantaranya pengalaman mengorganisir orang dalam

¹⁰ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, 117–118.

organisasi, komunikasi dihadapan orang banyak, dapat menyelesaikan masalah, dan lain sebagainya.

4) Karakteristik Personal

Karakteristik kepribadian seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang, kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang mempunyai sifat pemaarah akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat penyabar. Kompetensi membangun hubungan dan komunikasi dengan tim kerja dari orang yang memiliki sifat *Introvert* akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat *Ekstrovet*. Kepribadian seseorang dapat berubah setiap saat. Walaupun dapat berubah, namun kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah.

5) Motivasi

Motivasi bisa dilakukan dengan memberikan dorongan. Seperti memberikan Apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan bisa memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang.

6) Isu emosional

Hambatan emosional seringkali dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misalnya takut membuat kesalahan, merasa malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada Kemampuan kognitif seseorang. seperti pemikiran analitis dan pemikiran konkret. Pemikiran-pemikiran tersebut dapat menimbulkan kepekaan seorang sumber daya manusia dalam bekerja.¹¹

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam pandangan manajemen modern melihat bahwa disiplin sebagai suatu kesempatan konstruktif untuk memperbaiki ketimbang menghukum perilaku seseorang. Kedisiplinan merupakan keadaan yang memberikan dorongan kepada para pegawai untuk melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku¹²

Disiplin merupakan salah satu ilmu yang di ajarkan dalam agama islam, disiplin sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari karena sikap tersebut sangat berpengaruh pada kesuksesan di masa mendatang. Islam mengajarkan bahwa menghargai waktu lebih utama sebagaimana firman Allah SWT dalam QS An-nisa' ayat 59 :

¹¹ Mahmudah W Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya, Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press, 2019), 32–33.

¹² Bambang Triono and Octojaya Abriyos os, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintang,” *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 6, no. 2 (2023): 139.

وَيَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا هَالِكًا وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَىٰ هَالِكٍ
وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ يَا هَالِكًا وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Terjemahannya : Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).¹³

Ayat di atas mengandung arti bahwa manusia harus taat dan patuh pada peraturan. Disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah Pimpinan, perhatian terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang di amanahkan, dan kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.¹⁴

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan khusus disiplin kerja Pegawai antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

¹³ Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Jamanatul 'Ali-Art [J-ART], 2004): 106

¹⁴ Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah / Markaz Ta'dzhim al-Qur'an. Di bawah pengawasan Syaikh Prof. Dr. Imad Zuhair Hafidz. "Surat An-Nisa Ayat 59." Diakses 18 Juli 2025. <https://tafsirweb.com/1591-surat-an-nisa-ayat-59.html>.

- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi semua peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi Instansi.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua Pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan.

- 3) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

5) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai atau karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan.

d. Indikator Disiplin kerja

1) Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Mematuhi peraturan perusahaan atau Instansi

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau Instansi, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

3) Penggunaan waktu secara efektif

waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.

4) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Adalah kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.¹⁵

4. Pengalaman Kerja

a. *Pengertian pengalaman Kerja*

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengalaman adalah segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dan sebagainya), sedangkan kerja adalah kegiatan mengerjakan sesuatu.¹⁶

Pengalaman kerja merupakan pekerjaan atau posisi yang telah dipegang selama periode waktu tertentu. Pengalaman kerja, juga dikenal sebagai "*length of service*", adalah lamanya waktu yang dihabiskan oleh seorang pegawai untuk bekerja di suatu organisasi atau perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja tersebut dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja

¹⁵ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, 24–27.

¹⁶ Bere et al., "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Debululik Kecamatan Lamaknen Selatan Kabupaten Belu."

bergantung pada kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.¹⁷

Pengalaman kerja menurut foster adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Semakin lama pengalaman kerja seorang pegawai, maka semakin terampil dalam mengerjakan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam pandangan Islam, pengalaman kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan pengetahuan seseorang dari waktu ke waktu. Sebagai suatu upaya untuk memperbaiki kualitas hidup menuju arah yang lebih baik. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا فُجِّدَتِ الْمَسْجِدَاتُ فَالْتَنَبِرُوا فِي الرَّحْمَةِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِهَا هَالِكًا وَأَنْكُرُوا هَالِكًا كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahannya : “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”

Ayat di atas menjelaskan tentang tuntutan umat muslim untuk mencari rezeki yang telah diberikan oleh Allah Swt yang ada di muka bumi dengan

¹⁷ Deswarta Suciati Aprilia Tri, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Selat Panjang.” *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan* 18, no. 1 (2024): 63.

bekerja keras dan memiliki pengalaman kerja dalam pekerjaannya, karena dengan bekerja manusia dapat merubah kehidupan menjadi lebih baik lagi.¹⁸

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja yaitu :

- 1) Latar belakang pribadi, berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Minat dan bakat, Berkaitan dengan jumlah minat dan kapasitas kemampuan yang dimiliki seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang, Sikap ini mencerminkan perilaku seseorang dalam menjalankan sebuah pekerjaan.
- 4) Kemampuan analisis, yaitu kemampuan menganalisis dan penilaian seseorang terhadap sebuah pekerjaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, Berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

c. Indikator pengalaman kerja

Adapun beberapa indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Foster adalah sebagai berikut:

¹⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta : CV Ferlia Citra Utama, 1996/1997):149.

1) Lama waktu atau masa kerja.

Ukuran masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan atau kemampuan seseorang dalam pelaksanaan aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.¹⁹

5. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai berasal dari kata *Job Performance*, yaitu hasil kerja atau *output* yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁰ Kinerja pegawai memainkan peran penting dalam menentukan kinerja sebuah organisasi. Pegawai yang tidak sesuai dengan

¹⁹ Muhammad Ilham, "Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris," *Jmm Unram - Master of Management Journal* 11, no. 1 (2022): 15–16.

²⁰ Wulandari Rini, Udin Moch. Saleh, and Akbar Taufik, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri," *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* 1, no. 4 (2023): 242.

pekerjaannya memiliki kinerja yang rendah sedangkan Pegawai yang memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, mampu meningkatkan kinerja kerja mereka karena individu yang memiliki pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya memiliki hasil positif terhadap hasil kerjanya.²¹ Dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah aspek yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik, maka instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam Pandangan Islam, kinerja memiliki peran penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang dimiliki manusia dari masa ke masa. Hal ini merupakan bagian dari usaha untuk membawa perubahan menuju kehidupan yang lebih baik.

Sebagaimana ditegaskan dalam firman Allah pada QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ هَالِكٌ عَمَلَكُمْ وَاَرْسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ ۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰٓ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ۗ ١٠٥

Terjemahannya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

²¹ Noor Riefma Hidayah, “Peran Mediasi Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Antara Job Stress, Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah,” *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2019): 134.

Dari ayat di atas kita diperintahkan oleh Allah untuk Bekerja dengan sungguh-sungguh, karna apapun yang kita kerjakan akan disaksikan oleh Allah dan akan di minta pertanggung jawabannya di Akhirat kelak.²²

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai

Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja Pegawai yaitu:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari.

2) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang seseorang dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud yaitu adanya uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja

²² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta : CV Ferlia Citra Utama, 1996/1997):242.

Harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang memadai.²³

c. *Indikator Kinerja Pegawai*

Terdapat lima Indikator kinerja yang dapat mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerjanya dapat diukur melalui jumlah unit atau siklus tersebut.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

²³ Iwan Mamminanga, Najeminur Najeminur, and Mustaqimah Mustaqimah, "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 20, no. 1 (2023): 73.

4) Efektivitas

Yakni tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

5) Kemandirian

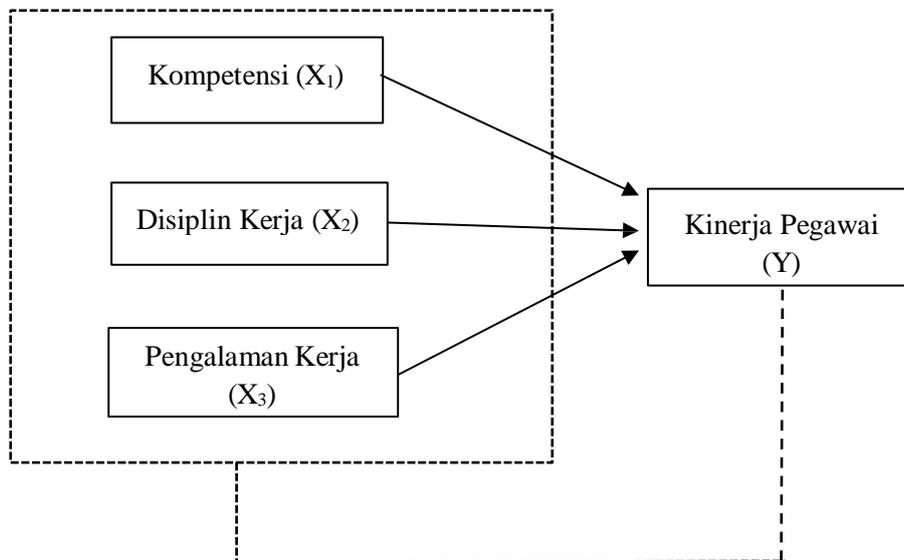
Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atasan.²⁴

²⁴ Triono and Abriyosos, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan," 141.

C. Kerangka Pemikiran

Suatu kerangka pemikiran atau teori harus dibuat berdasarkan tinjauan literatur penelitian yang telah dikembangkan penulis untuk memudahkan penelitian. Kerangka pemikiran ini harus menjelaskan bagaimana variabel independen yaitu kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja berhubungan dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Kompetensi = Variabel bebas

Disiplin Kerja = Variabel bebas

Pengalaman Kerja = Variabel bebas

Kinerja Pegawai = Variabel terikat

Pengaruh Parsial = \longrightarrow

Pengaruh Simultan = \dashrightarrow

D. Hipotesis

Hipotesis Merupakan hal umum dan sederhana dalam penelitian kuantitatif, akan tetapi berperan mengarahkan perjalanan penelitian. Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian, beberapa komponen penting yakni dugaan sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran.²⁵

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Pengaruh X₁ terhadap Y, Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Pengaruh X₂ terhadap Y, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Pengaruh X₃ terhadap Y, Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₄ : Pengaruh X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y, Kompetensi, Disiplin kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

²⁵ Hoy Jim Yam and Ruhayat Taufik, "Hipotesis Penelitian Kuantitatif," *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi* 3, no. 2 (2021): 97.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan proses penyelidikan atau proses penemuan untuk memperoleh kebenaran dan membuktikan suatu fenomena. Dalam proses ini, terdapat aktivitas intelektual yang bertujuan untuk mengungkap pengetahuan baru, memperbaiki, dan menghilangkan kesalahpahaman. Setiap penelitian membutuhkan metode dalam pengambilan data, dengan demikian, metode penelitian sebagai teknik pengumpulan data untuk memecahkan masalah, menemukan solusi, dan teknik untuk membangun hubungan antara data dan metode dengan mengevaluasi hasil penelitian secara akurat¹. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menyusun serangkaian metode-metode yang menjadi acuan penelitian kali ini, yang terdiri dari :

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka atau data dan juga berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.² Metode pendekatan kuantitatif

¹ Marinu Waruwu, "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 1 (2023): 2896–2897.

² Rumbel Galingging and Toni NM Sitompul, "Analisis Langkah-Langkah Keputusan Menentukan Harga Pokok Produksi Dengan Pendekatan Sistem Job Order Costing," *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science* 1, no. 7 (2024): 587.

bertumpu pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.¹

Penelitian ini adalah bentuk penelitian survei, yaitu prosedur dalam penelitian kuantitatif yang dimana survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan).² Dimana peneliti melakukan perlakuan, yaitu dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kegunaan dari pendekatan penelitian kuantitatif untuk menganalisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Instansi Pemerintah di Kabupaten Donggala).

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³ Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di

³ Zihnil Afif et al., "Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma, Pendekatan, Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data Dan Outputnya," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 3 (2023): 2.

⁴ Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 6.

⁵ *Ibid.*, 80.

tiga instansi pemerintah di Kabupaten Donggala yang berjumlah 582 Pegawai. Tiga instansi ini dipilih karena dianggap mewakili karakteristik instansi lainnya, relevan dengan fokus penelitian, serta mempertimbangkan efisiensi waktu, biaya, dan kemudahan akses dalam pengumpulan data.

Tabel 3. 1
Populasi Penelitian

No	Instansi	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat Daerah	252
2	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)	149
3	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)	181
Total		582

Sumber : Pemerintah Kabupaten Donggala 2024

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴ Menurut Sugiharta dan kawan-kawan mendefinisikan sampel yaitu sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya.⁵ Teknik sampling merupakan teknik dalam mengambil sebuah sampel Kemudian untuk menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus dengan Metode Slovin. Berikut rumus slovin untuk

⁴ Ibid., 81.

⁵ Sugiharto, Dergibson Siagian, Lasmono Tri Sunaryanto, Denny S. Oetomo, *Teknik Sampling*, (Cet. 2; Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), 2.

menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 582 orang, dengan penjabarannya sebagai berikut :

Diketahui N = 582 orang, dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel 10%.

$$n = \frac{582}{1+582 (0,1)^2} = \frac{582}{1+582 (0,01)} = \frac{582}{1+5,82} = \frac{582}{6,82} = 86$$

Berdasarkan hasil dari rumus tersebut maka diperoleh sampel minimum sebanyak 86 responden. Namun, untuk meningkatkan presisi hasil penelitian dan mengantisipasi adanya kemungkinan non-respon atau data yang tidak valid, peneliti melakukan *oversampling* sehingga jumlah sampel aktual yang digunakan adalah 92 responden yang bekerja di tiga instansi pemerintah yang ada di kabupaten donggala dari 582 pegawai yang menjadi populasi. Jumlah ini tetap berada di atas standar minimum yang dipersyaratkan rumus Slovin, sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan

menggunakan *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* dikarenakan tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang penulis tentukan. Oleh karena itu, peneliti menentukan sampel yang dipilih dengan sengaja untuk mendapatkan sampel yang representatif.⁶

Untuk mendapatkan data yang valid peneliti telah menentukan kriteria yang dijadikan sebagai pengambilan sampel. Adapun Kriteria Pengambilan Sampel yaitu sebagai berikut :

1. ASN di Instansi Pemerintah Kabupaten Donggala
2. Memiliki pengalaman kerja minimal 5 tahun

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷ Adapun jenis-jenis variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau memiliki potensi teoritis untuk mempengaruhi variabel lain. Variabel ini biasanya disimbolkan dengan variabel “X”. Adapun variabel dalam

⁶ Serli Sari Anggita, Wahyu Setianingsih Eko, and Rusdiyanto, “Pengaruh Influencer Marketing Dan Pemasaran Digital Era Modern Terhadap Loyalitas Konsumen Produk Emina (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember),” *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting* 5, no. 2 (2024): 514.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 38.

penelitian ini yaitu : Kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3).

2. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini yaitu, Kinerja pegawai (Y).

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi).⁸ Sehingga definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kompetensi (X ₁)	Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.	1. Pengetahuan (knowledge) 2. Keterampilan (Skill) 3. Perilaku (Attitude) Menurut Wibowo, yang dikutip oleh Khaeruman dan kawan-kawan ⁹

⁸ Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2010), 29.

⁹ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, 114-118.

2	Disiplin kerja (X ₂)	Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat absensi 2. Mematuhi peraturan Instansi 3. Penggunaan waktu secara efektif 4. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas <p>Menurut Hasibuan, yang dikutip oleh Khaeruman dan kawan-kawan.¹⁰</p>
3	Pengalaman Kerja (X ₃)	Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu atau masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan <p>Menurut Foster, yang dikutip oleh Muhammad Ilham¹¹</p>
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai yaitu hasil kerja atau <i>output</i> yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian <p>Menurut Robbins & Judge, yang dikutip oleh Bambang Triono, Octojaya Abriyosos¹²</p>

¹⁰ Ibid., 26.

¹¹ Muhammad Ilham, "Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris," *Jmm Unram - Master of Management Journal* 11, no. 1 (2022): 15–16.

¹² Bambang Triono and Octojaya Abriyosos, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan," *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 6, no. 2 (2023): 141.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang bisa digunakan untuk mengumpulkan data-data dalam penelitian atau disebut dengan teknik yang digunakan dalam penelitian. Karena instrumen atau alat tersebut terlihat pada cara pelaksanaannya.¹³ Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket yang berisi pernyataan-pernyataan untuk diberi tanggapan oleh responden. Kuesioner atau angket yang terdiri dari pernyataan-pernyataan pada penelitian ini akan dibuat berdasarkan indikator dari variabel Kompetensi (X_1) disiplin kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) dan variabel kinerja pegawai (Y). Adapun pernyataan tersebut dibuat dalam bentuk skala likert.

Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu kejadian atau gejala sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan.¹⁴ Kategori pernyataan dengan jawaban dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju :

¹³ Amanda Elan, Sumardi, dan Salsabila Juandi, "Penyusunan Instrumen Penelitian Tindakan Kelas Dalam Upaya Peningkatan Keterampilan Sosial," *Jurnal PAUD Agapedia* 6, no. 1 (2022): 92.

¹⁴ Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, (Yogyakarta: UII Perss, 2005), 6.

Tabel 3. 3
Skala Likert

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif yang sumber datanya diperoleh dari responden baik berupa data primer melalui (kuesioner, observasi atau data hasil wawancara, data ini perlu diolah lagi) dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung seperti dari buku, artikel, dokumen dan sebagainya. Data ini tidak perlu diolah).¹⁵ Maka teknik pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Observasi ini mengadakan pengamatan dengan mencatat data atau informasi yang diperlukan sesuai dengan masalah yang diteliti.

¹⁵ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami)* (Yogyakarta: Pustaka Baru Pres, 2014).

Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi beberapa Kantor yang ada di Kabupaten Donggala.

2. Kuesioner (Angket)

Kuisisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan atau pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut.

3. Teknik Kepustakaan

Teknik kepustakaan merupakan cara pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku, penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, maupun website dengan maksud untuk memperoleh landasan teori maupun data pendukung lainnya.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Dimana analisis kuantitatif ini merupakan proses analisa terhadap data-data yang berbentuk angka dengan menggunakan perhitungan secara statistik untuk mengukur pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan memanfaatkan SPSS (*Statistical Packagefor Social Science*) sebagai alat ukurnya. Adapun tahapan-tahapan dalam menganalisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Data Deskriptif

Untuk mendapatkan gambaran umum digunakan analisis statistik deskriptif variabel yang diperiksa. Uji statistik deskriptif meliputi mean (rata-rata), nilai minimum dan maksimum, dan standar deviasi. penelitian Statistik ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang informasi demografis meliputi jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan masa kerja.

2. Analisis Statistik

a. Uji instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid dalam mengukur variabel penelitian. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner.¹⁶ Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (item dinyatakan valid). Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (item

¹⁶ Nilda Miftahul Janna and Herianto, "Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS," *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, no. 18210047 (2021): 2.

dinyatakan tidak valid). R hitung dicari dengan menggunakan program SPSS, sedangkan Nilai r tabel dicari pada signifikansi 0,05.¹⁷

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai missal hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Jika kuesioner tersebut itu reliable, andai kata jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS dengan uji statistic Croncbach Alpha (α). Artinya apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka item pernyataan dalam kuesioner reliabel. Dan Apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak reliabel.¹⁸

b. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan uji untuk memastikan kelayakan Variabel yang diteliti.¹⁹ Pengujian asumsi klasik dilakukan agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pengujiannya meliputi :

¹⁷ Rahmawati Hapsyah Dina, Herdi, and Hanim Wirda, "Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Stress Akademik," *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia* 9, no. 1 (2023): 312.

¹⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, (Cet. VII, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2013), 47.

¹⁹ Hidayah, Noor Riefma, Muhammad Syafaat, and Adma Nia Tiarti. "Pengaruh Biaya Pemasaran Dan Pengelolaan Agen Terhadap Penambahan Nasabah Di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam* 4, no. 2 (2022): 150.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.²⁰ Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari angka signifikansi dari nilai residualnya. Dengan demikian normalnya data atau tidak, terlihat dari nilai signifikansi *to tails*, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Uji normalitas juga dicapai dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data yang diamati dengan distribusi yang sebanding dengan normal. Dari hasil grafik histogram dihasilkan garis kurva normal, yang menunjukkan bahwa data yang diteliti memiliki distribusi normal. Plot probabilitas normal juga menunjukkan distribusi normal karena garis-garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel-

²⁰ Asep Saipul Hamdi, dan E Baharuddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, (Cet I; Yogyakarta: Deepublish, 2014), 114.

variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan cara melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai (VIF) lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas.²¹

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas Adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel X dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.²² Salah satu cara mudah namun efektif untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah dengan memvisualisasikan hubungan antara nilai prediksi (ZPRED) dan residualnya (SRESID) melalui grafik scatterplot. Jika titik-titik pada grafik tersebut menyebar acak tanpa pola yang jelas, maka kemungkinan besar asumsi homoskedastisitas

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014).

²² Gun Mardiatmoko, "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum* L.])," *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan* 14, no. 3 (2020): 335.

(varian residual yang seragam) terpenuhi. Namun, jika muncul pola tertentu seperti bentuk kipas atau garis melengkung, maka ini mengindikasikan bahwa heteroskedastisitas mungkin terjadi.²³

c. *Uji Regresi Linear Berganda*

Analisis regresi linier berganda merupakan alat untuk memprediksi pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat apakah terdapat hubungan fungsional atau kausal antara dua atau lebih variabel independen (X₁, X₂ dan X₃) terhadap variabel dependen (Y).²⁴

Persamaan regresi berganda dalam model ini yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta dari persamaan regresi

b₁₋₃ = Koefisien regresi

X₁ = Kompetensi

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Pengalaman kerja

e = Kesalahan (error)

d. *Uji Hipotesis*

Hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran.

maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada, hipotesis terdiri dari

²³ Siti Mar'atush Sholihah et al., Konsep Uji Asumsi Klasik pada Regresi Linier Berganda, *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, Vol. 2 No. 2 (2023): 107.

²⁴ Ni Luh Wayan Tiya Lestari and Ni Nyoman Sri Rahayu Trisna Dewi, "Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan," *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi* 11, no. 2 (2020): 174.

hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Untuk menguji hipotesis menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu persatu, dengan hipotesis sebagai berikut:

1) Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

H_1 : t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

2) Uji Simultan (Uji F)

Percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama atau simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df=(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Ha : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya.²⁵

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai adjusted R Square bukan R Square dari model regresi karena R Square bias terhadap jumlah variabel dependen yang dimasukkan ke dalam model, sedangkan adjusted R Square dapat naik turun jika suatu variabel independen ditambahkan dalam model.²⁶

²⁵ Bodhi Bodhi, Fauzi Fauzi, and Lisa Lisa, "Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Komitmen Organisasional Di Fortunate Coffee Cemara Asri," *INVESTASI : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi* 2, no. 1 (2024): 41–42.

²⁶ Lestari and Dewi, "Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan," 174.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 33 tahun 1952, sejak tanggal 12 Agustus 1952 daerah Sulawesi Tengah terbagi menjadi 2 kabupaten yaitu Kabupaten Donggala yang wilayahnya meliputi bekas Onderafdeling Palu, Donggala, Parigi dan Tolitoli, dan Kabupaten Poso yang wilayahnya meliputi bekas Onderafdeling Poso, Bungku/Mori dan Luwuk. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 71 tahun 1999, ibu kota Kabupaten Donggala resmi dipindahkan dari Kota Palu, dikembalikan ke Kota Donggala sendiri yang berjarak 34 km dari Kota Palu.

Kabupaten Donggala merupakan salah satu kabupaten di provinsi Sulawesi Tengah, ibu kotanya terletak di kecamatan Banawa dengan luas wilayah mencapai 5.275,69 Km². Secara geografis Kabupaten Donggala mengelilingi wilayah Kota Palu, dan berbatasan langsung dengan kabupaten Parigi Moutong di bagian timur, kabupaten Tolitoli di bagian utara dan timur laut, kabupaten Sigi di bagian selatan, serta Sulawesi Barat di bagian barat dan barat daya. Dengan Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 1952, juga disertai dengan pembentukan lembaga pemerintahan daerah yang meliputi

sekretariat daerah sebagai salah satu unsur utama dalam penyelenggaraan pemerintahan lokal.¹

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Donggala Nomor 12 Tahun 2016, Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala merupakan organisasi perangkat daerah (OPD) tipe A yang berperan sebagai unsur staf yang membantu Kepala Daerah dalam mendukung tugas-tugas Kepala Daerah dan pelaksanaan urusan pemerintahan. Dalam pelaksanaan tugasnya, sekretariat daerah (Setda) dipimpin oleh sekretaris daerah yang bertugas membantu bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administrasi.²

a. Visi

Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan inovatif.

b. Misi

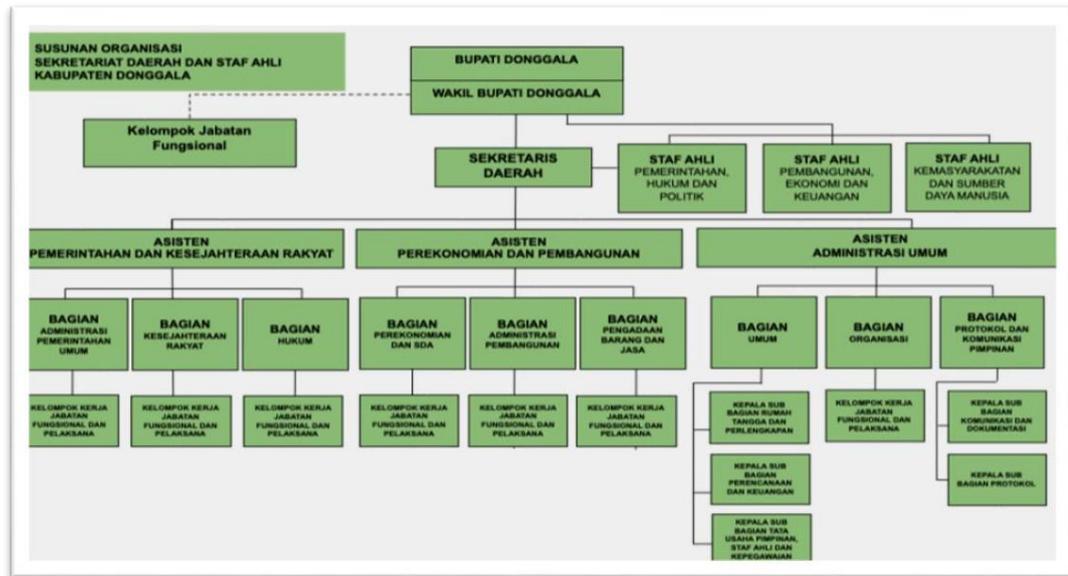
- a) Mendorong pelaksanaan sistem pemerintahan yang transparan dan akuntabel sesuai dengan prinsip tata kelola yang baik (good governance).
- b) Menyelenggarakan pelayanan administratif yang cepat, tepat, dan profesional kepada kepala daerah dan seluruh perangkat daerah.

¹ "Kabupaten Donggala," Wikipedia Bahasa Indonesia, 2025, https://id.wikipedia.org/wiki/Pembicaraan:Kabupaten_Donggala.

² Pemerintah Kabupaten Donggala, "Peraturan Daerah Kabupaten Donggala Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah," *Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Donggala (JDIH Donggala)*, 2016, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/177691/Produk-Hukum-28-1623903341.pdf%0A>.

- c) Mengembangkan inovasi pelayanan berbasis teknologi informasi dalam mendukung pelayanan publik dan manajemen internal.

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Sekretariat Daerah



Sumber : RENSTRA Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala, 2025

2. Sejarah Singkat Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala

Keberadaan lembaga perwakilan rakyat daerah yang lazim dikenal dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan perwujudan atas negara berkedaulatan rakyat, yang didalam pelaksanaannya menganut prinsip kedaulatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan. Untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi DPRD, dibentuklah Sekretariat DPRD yang berperan dalam penyelenggaraan administrasi legislatif daerah. Di Kabupaten Donggala, pembentukan Sekretariat DPRD secara formal diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Donggala Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat

Daerah, Sekretariat DPRD, dan Staf Ahli Bupati, yang menjadi dasar hukum pembentukan struktur sekretariat tersebut.

Kedudukan sekretariat DPRD kabupaten donggala merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD, dipimpin oleh seorang sekretaris yang diangkat dan diberhentikan oleh bupati dengan persetujuan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut sekretaris DPRD mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a) Penyelenggaraan Administarasi kesekretariatan DPRD
- b) Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD
- c) Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD
- d) Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD

a. Visi

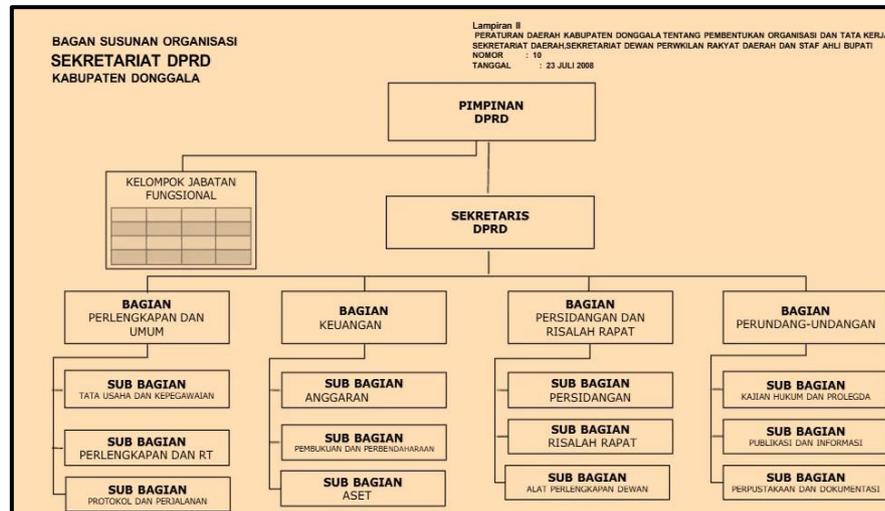
“Terwujudnya Pelayanan Prima Melalui Budaya Tertib”

b. Misi

- a) Memberikan pelayanan optimal kepada anggota DPRD
- b) Mengemban amanah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.³

³ Dkk H.A. Maddukelleng, *Biografi Anggota DPRD Kabupaten Donggala* (Yogyakarta: P2SB, CV Mercu Arya Pratama dan Lokus, 2014).

Gambar 4. 2
Struktur Organisasi Sekretariat DPRD



Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala, 2025

3. Sejarah Singkat Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Donggala

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) merupakan organisasi pengelola keuangan daerah yang memberikan pelayanan di bidang pengelolaan keuangan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Donggala. BPKAD didukung oleh struktur organisasi yang terdiri atas Sekretariat dan empat bidang. Sebelum terbentuk secara mandiri, pada tahun 2015 pengelolaan keuangan daerah masih tergabung dalam bagian keuangan dan dinas pendapatan. Penggabungan tersebut bertujuan untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam pengelolaan keuangan serta pendapatan daerah, sehingga mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Selanjutnya, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Donggala dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang mengatur prinsip-prinsip

pembentukan perangkat daerah yang efisien dan efektif. Di tingkat daerah, keberadaan BPKAD ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Donggala Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.⁴ Tugas BPKAD Membantu Bupati dalam perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan dukungan teknis pembinaan, pemantauan, evaluasi, serta pelaporan lingkup pengelolaan keuangan dan aset daerah. Adapun Fungsi BPKAD yaitu :

- a) Menetapkan kebijakan teknis lingkup bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah
- b) Pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah
- c) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.
- d) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.⁵

⁴ Pemerintah Kabupaten Donggala, “Peraturan Daerah Kabupaten Donggala Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah.”

⁵ Pemerintah Kabupaten Donggala, “Peraturan Bupati Kabupaten Donggala Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Dan Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas Kabupaten Donggala,” Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Donggala (JDIH Donggala), 2019, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/184280/perbup-kab-donggala-no-28-tahun-2019>.

B. Analisis Data Penelitian

1. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tiga instansi pemerintah di kabupaten donggala, yang beralamatkan di Jl. Jati, Kelurahan Gunung Bale, Kecamatan Banawa, Kabupaten Donggala, Sulawesi Tengah. Data penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di sekretariat daerah, sekretariat DPRD dan Badan Pengelolaan keuangan dan aset daerah (BPKAD) Kabupaten donggala yang terdiri dari 92 orang sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebar oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
92	92	92	92	100%

Sumber : hasil penelitian

Seluruh kuesioner yang disebar berhasil dikembalikan dan di olah.

Distribusi jumlah responden berdasarkan instansi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Distribusi Kuesionar Berdasarkan Instansi

No	Instansi	Jumlah Responden	Presentase
1	Sekretariat Daerah (Setda)	32	34,8%
2	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)	30	32,6%
3	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)	30	32,6%
Total		92	100%

Sumber : hasil penelitian

Dalam populasi dan sampel telah dijabarkan bahwa sampel yang akan diteliti berjumlah 92 responden. Data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

- a. Jenis kelamin

Tabel 4. 3
Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	55	59,8%
Perempuan	37	40,2%
Total	92	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 92 orang jumlah sampel dalam penelitian ini, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 55 orang dengan presentase sebesar (59,8%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang dengan presentase (40,2%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia

Tabel 4. 4
Deskripsi Responden Berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-25 tahun	-	-
26-35 tahun	7	7,6%
36-45 tahun	49	53,3%
46-58 tahun	36	39,1%
Total	92	100%

Sumber: hasil penelitian

Pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 92 orang jumlah sampel dalam penelitian ini, sebagian besar merupakan responden dari usia 36-45 tahun berjumlah 49 orang dengan presentase (53,3%), di susul responden usia 46-58 tahun berjumlah 36 orang dengan presentase (39,1%), responden usia 26-35 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase (7,6%), dan terakhir usia 20-25 tahun tidak ada.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 5
Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA/Sederajat	40	43,5%
Sarjana (S1)	37	40,2%
Diploma III (D3)	4	4,3%
Pascasarjana (S2/S3)	11	12%
Total	92	100%

Sumber : Hasil Penelitian

Pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 92 orang jumlah sampel dalam penelitian ini, sebagian besar merupakan responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat berjumlah 40 orang dengan presentase (43,5%), di susul dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) berjumlah 37 orang dengan presentase (40,2%), pendidikan terakhir pascasarjana (S2/S3) berjumlah 11 orang dengan presentase (12%) dan pendidikan terakhir Diploma III (D3) berjumlah 4 orang dengan presentase (4,3%)

d. Lama Bekerja

Tabel 4. 6
Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<5 tahun	-	-
5-10 tahun	25	27,2%
10-15 tahun	27	29,3%
>15 tahun	40	43,5%
Total	92	100%

Sumber : hasil penelitian

Pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 92 orang jumlah sampel dalam penelitian ini, sebagian besar merupakan responden dari lama bekerja >15 tahun berjumlah 40 orang dengan presentase (43,5%), responden lama bekerja 10-15 tahun berjumlah 27 orang dengan presentase (29,3%), responden lama bekerja 5-10 tahun berjumlah 25 orang dengan presentase (27,2%) dan responden lama bekerja <5 tahun tidak ada.

2. Deskripsi Variabel Pernyataan Responden

Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel independen atau variabel bebas. Sedangkan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut :

$$TCR = \frac{\text{Rata - rata}}{\text{Skor maksimum}} \times 100$$

Dimana :

TCR = tingkat pencapaian responden

Kategori presentasi pencapaian responden, dapat dilihat sebagai berikut :

85% - 100%	= Sangat Baik
66% - 84%	= Baik
51% - 65%	= Cukup Baik
36% - 50%	= Kurang Baik
0% - 35%	= Tidak Baik

Deskripsi hasil penelitian yang dilakukan peneliti, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada berikut:

- a. Deskripsi tanggapan responden sebagai sampel penelitian terhadap variabel *Kompetensi*.

Tabel 4. 7
Hasil Jawaban Kuesioner Kompetensi

Butir Soal	Jawaban Responden										Skor	Mean	TCR
	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%			
X1.1	0	-	0	-	2	2,17	46	50,00	44	47,83	410	4,46	89,13
X1.2	0	-	0	-	5	5,43	38	41,30	49	53,26	412	4,48	89,57
X1.3	0	-	3	3,26	2	2,17	50	54,35	37	40,22	397	4,32	86,30
X1.4	0	-	0	-	5	5,43	42	45,65	45	48,91	408	4,43	88,70
X1.5	0	-	0	-	6	6,52	52	56,52	34	36,96	396	4,30	86,09
X1.6	0	-	0	-	15	16,30	47	51,09	30	32,61	383	4,16	83,26
X1.7	0	-	0	-	3	3,26	53	57,61	36	39,13	401	4,36	87,17
X1.8	0	-	0	-	6	6,52	46	50,00	40	43,48	402	4,37	87,39
X1.9	0	-	0	-	7	7,61	42	45,65	43	46,74	404	4,39	87,83

Sumber: Hasil Penelitian

Pada Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa tanggapan responden menunjukkan pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item kedua “Saya memahami tanggung jawab dan peran saya dalam pekerjaan” dengan mean 4,48 yang masuk kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki pemahaman yang kuat mengenai peran dan tanggung jawabnya. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada item keenam “Saya mampu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya secara mandiri” dengan mean 4,16 yang masuk kategori cukup baik. Artinya, meskipun sebagian besar responden setuju, namun kemampuan

menyelesaikan masalah secara mandiri masih belum optimal dibandingkan indikator lainnya.

- b. Deskripsi tanggapan responden sebagai sampel penelitian terhadap variabel *Disiplin Kerja*

Tabel 4. 8
Hasil Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja

Butir Soal	Jawaban Responden										Skor	Mean	TCR
	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%			
X2.1	0	-	1	1,09	12	13,04	53	57,61	26	28,26	380	4,13	82,61
X2.2	0	-	0	-	10	10,87	52	56,52	30	32,61	388	4,22	84,35
X2.3	0	-	0	-	10	10,87	52	56,52	30	32,61	388	4,22	84,35
X2.4	0	-	0	-	2	2,17	59	64,13	31	33,70	397	4,32	86,30
X2.5	0	-	0	-	4	4,35	55	59,78	33	35,87	397	4,32	86,30
X2.6	0	-	0	-	4	4,35	49	53,26	39	42,39	403	4,38	87,61
X2.7	0	-	1	1,09	14	15,22	51	55,43	26	28,26	378	4,11	82,17
X2.8	0	-	2	2,17	9	9,78	59	64,13	22	23,91	377	4,10	81,96
X2.9	0	-	0	-	7	7,61	55	59,78	30	32,61	391	4,25	85,00
X2.10	0	-	0	-	4	4,35	58	63,04	30	32,61	394	4,28	85,65
X2.11	3	3,26	0	-	15	16,30	40	43,48	34	36,96	378	4,11	82,17
X2.12	0	-	0	-	4	4,35	47	51,09	41	44,57	405	4,40	88,04

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 4.8, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item kedua belas, yaitu “Saya bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya” dengan nilai mean 4,40 yang termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil pekerjaannya. Sedangkan, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada item kedelapan, yaitu “Saya menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien” dengan nilai mean 4,10

yang termasuk kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pemanfaatan waktu kerja secara optimal masih menjadi aspek yang relatif lemah dibandingkan indikator lainnya.

- c. Deskripsi tanggapan responden sebagai sampel penelitian terhadap variabel *Pengalaman Kerja*.

Tabel 4. 9
Hasil Jawaban Kuesioner Pengalaman Kerja

Butir Soal	Jawaban Responden										Skor	Mean	TCR
	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%			
X3.1	0	-	0	-	10	10,87	32	34,78	50	54,35	408	4,43	88,70
X3.2	0	-	0	-	6	6,52	42	45,65	44	47,83	406	4,41	88,26
X3.3	0	-	0	-	4	4,35	39	42,39	49	53,26	413	4,49	89,78
X3.4	0	-	0	-	3	3,26	46	50,00	43	46,74	408	4,43	88,70
X3.5	0	-	0	-	10	10,87	54	58,70	28	30,43	386	4,20	83,91
X3.6	0	-	0	-	2	2,17	46	50,00	44	47,83	410	4,46	89,13
X3.7	0	-	0	-	1	1,09	53	57,61	38	41,30	405	4,40	88,04
X3.8	0	-	1	1,09	17	18,48	49	53,26	25	27,17	374	4,07	81,30
X3.9	0	-	0	-	16	17,39	51	55,43	25	27,17	377	4,10	81,96

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 4.9, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item ketiga, yaitu “Saya telah bekerja di instansi ini dalam jangka waktu yang cukup untuk memahami tugas saya” dengan nilai mean 4,49 yang termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga memahami dengan baik tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada item kedelapan, yaitu “Saya memahami cara penggunaan teknologi atau alat-alat yang diperlukan

untuk pekerjaan saya” dengan nilai mean 4,07 yang termasuk kategori baik.

Hal ini mengindikasikan bahwa penguasaan responden terhadap teknologi atau alat kerja masih relatif lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya.

d. Deskripsi tanggapan responden sebagai sampel penelitian terhadap variabel *Kinerja pegawai*

Tabel 4. 10
Hasil Jawaban Kuesioner Kinerja Pegawai

Butir Soal	Jawaban Responden										Skor	Mean	TCR
	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%			
Y.1	0	-	0	-	1	1,09	52	56,52	39	42,39	406	4,41	88,26
Y.2	4	4,35	0	-	6	6,52	57	61,96	25	27,17	375	4,08	81,52
Y.3	0	-	0	-	8	8,70	54	58,70	30	32,61	390	4,24	84,78
Y.4	0	-	4	4,35	7	7,61	54	58,70	27	29,35	380	4,13	82,61
Y.5	2	2,17	0	-	9	9,78	56	60,87	25	27,17	378	4,11	82,17
Y.6	0	-	0	-	21	22,83	51	55,43	20	21,74	367	3,99	79,78
Y.7	0	-	0	-	7	7,61	64	69,57	21	22,83	382	4,15	83,04
Y.8	0	-	2	2,17	22	23,91	50	54,35	18	19,57	360	3,91	78,26
Y.9	0	-	2	2,17	13	14,13	60	65,22	17	18,48	368	4,00	80,00
Y.10	0	-	0	-	1	1,09	60	65,22	31	33,70	398	4,33	86,52
Y.11	0	-	0	-	9	9,78	52	56,52	31	33,70	390	4,24	84,78
Y.12	2	2,17	2	2,17	2	2,17	55	59,78	31	33,70	387	4,21	84,13
Y.13	0	-	4	4,35	13	14,13	44	47,83	31	33,70	378	4,11	82,17
Y.14	0	-	4	4,35	17	18,48	51	55,43	20	21,74	363	3,95	78,91
Y.15	2	2,17	1	1,09	8	8,70	58	63,04	23	25,00	375	4,08	81,52

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 4.10, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item kesatu, yaitu “Saya selalu memastikan hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan” dengan nilai mean 4,41 yang termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mampu memanfaatkan sumber daya kerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah

terdapat pada item kedelapan, yaitu “Saya jarang meminta perpanjangan waktu untuk menyelesaikan tugas saya” dengan nilai mean 3,91 yang termasuk kategori cukup baik. sehingga dapat disimpulkan bahwa masih ada sebagian responden yang menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga terkadang membutuhkan tambahan waktu.

3. Uji validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas adalah bagian penting dari penelitian dan digunakan sebagai alat ukur atau instrumen penelitian untuk mendapatkan hasil yang akurat. Sebuah penelitian dikatakan valid jika alat ukur atau instrument yang digunakan secara akurat mengukur konsep atau variabel penelitian. Sedangkan sebuah penelitian dapat dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut memberikan hasil yang konsisten setiap kali digunakan dalam penelitian yang sama.

a. Uji Validitas

Menurut Sukmawati dan Putra dalam Rezha Nur Amalia, validitas merupakan sebuah uji untuk menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dari instrument penelitian.⁶

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *corrected item total correlation* pada *cronbach alpha* adalah uji validitas dengan mengkorelasikan setiap skor butir indikator dengan skor keseluruhan butir indikator terhadap variabel induknya atau dikenal juga dengan korelasi *product moment*. Untuk

⁶ Rezha Nur Amalia and Dkk, “Pengaruh Jumlah Responden Terhadap Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan Dan Perilaku Swamedikasi, Vol 2, Edisi 1, Tahun 2022 e-ISSN : 2774-9967, Universitas Diponegoro Semarang,” *Generics: Journal of Research in Pharmacy* 2, no. 1 (2022): 10.

menentukan valid tidaknya suatu item pernyataan, maka dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} ditentukan berdasarkan *degree of freedom* ($df = n - 2$), di mana n adalah jumlah sampel, yaitu 92 responden, sehingga $df = 90$. Pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, diperoleh $r_{tabel} = 0,205$.

Kriteria uji validitas:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid. Dengan tingkat signifikansi 0,05.
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid. Dengan tingkat signifikansi 0,05

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket.
Kompetensi (X1)	1	0,629	0,2050	Valid
	2	0,651	0,2050	Valid
	3	0,636	0,2050	Valid
	4	0,557	0,2050	Valid
	5	0,752	0,2050	Valid
	6	0,635	0,2050	Valid
	7	0,562	0,2050	Valid
	8	0,559	0,2050	Valid
	9	0,547	0,2050	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,492	0,2050	Valid
	2	0,735	0,2050	Valid
	3	0,605	0,2050	Valid
	4	0,520	0,2050	Valid
	5	0,669	0,2050	Valid
	6	0,648	0,2050	Valid
	7	0,602	0,2050	Valid
	8	0,486	0,2050	Valid
	9	0,656	0,2050	Valid
	10	0,704	0,2050	Valid
	11	0,499	0,2050	Valid
	12	0,585	0,2050	Valid

Pengalaman Kerja (X3)	1	0,750	0,2050	Valid
	2	0,739	0,2050	Valid
	3	0,655	0,2050	Valid
	4	0,609	0,2050	Valid
	5	0,655	0,2050	Valid
	6	0,537	0,2050	Valid
	7	0,536	0,2050	Valid
	8	0,578	0,2050	Valid
	9	0,682	0,2050	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,704	0,2050	Valid
	2	0,479	0,2050	Valid
	3	0,322	0,2050	Valid
	4	0,432	0,2050	Valid
	5	0,375	0,2050	Valid
	6	0,485	0,2050	Valid
	7	0,679	0,2050	Valid
	8	0,584	0,2050	Valid
	9	0,611	0,2050	Valid
	10	0,562	0,2050	Valid
	11	0,591	0,2050	Valid
	12	0,646	0,2050	Valid
	13	0,551	0,2050	Valid
	14	0,706	0,2050	Valid
	15	0,636	0,2050	Valid

Sumber :Data Output SPSS. 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Jika kuesioner tersebut itu reliabel, maka jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS (*Statistical Packaged For Sosial Siences*) versi 27 for windows dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai lebih dari 0,60.⁷ Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficiens	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	9 Item	0,792	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	12 Item	0,827	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	9 Item	0,818	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	15 Item	0,833	Reliabel

Sumber :Data Output SPSS. 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki hasil *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel yaitu X1, X2, X3 dan Y adalah Reliabel.

4. *Method Of Succesive Interval* (MSI)

Analisis *Method Of Succesive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Adapun data hasil proses transformasi dapat dilihat pada lampiran.

5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum lanjut ke metode regresi linear berganda sebagai pengujian hipotesis, terlebih dahulu model tersebut akan diuji apakah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

⁷ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS" (Cet.I; Semarang: Universitas Diponegoro, 2006), 48

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sebuah data dalam penelitian telah berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji statistik kolmogorov smirnov. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor *asympt.sig*. Apabila nilai *asympt.sig* > atau = 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, dan apabila nilai *asympt.sig* < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.⁸ Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 27 *for windows* dapat diketahui hasilnya sebagaimana dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. 13

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.45847604
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.067
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

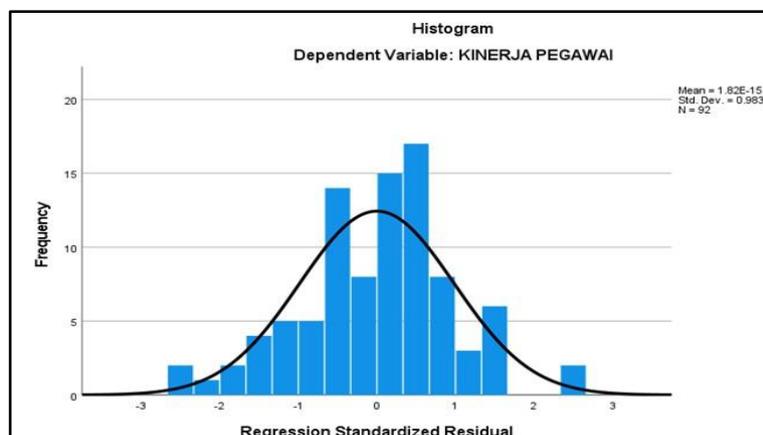
⁸ Sugiyono Dan Agus Susanto, Cara Mudah Belajar SPSS Dan LISREL: Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2015), 454

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction

Sumber :Data Output SPSS. 27, 2025

Hasil pengujian pada tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal, dilihat dari nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel pada penelitian ini memiliki distribusi data normal. Kemudian cara mendeteksi bahwa data penelitian ini berdistribusi normal bisa dilihat dengan analisis grafik histogram yang dijadikan ukuran uji normalitas berdistribusi normal, sehingga berikut adalah penyajian grafiknya :

Gambar 4. 4
Hasil Uji Normalitas (Histogram)

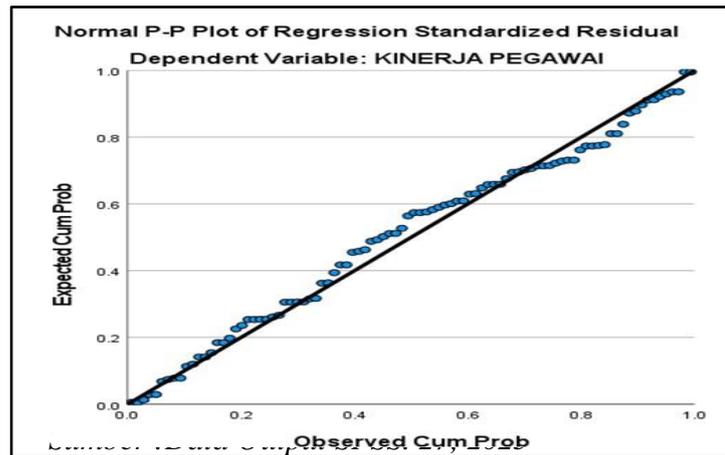


Sumber :Data Output SPSS. 27, 2025

Hasil pengujian dari gambar 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan bentuk normal, karena mengikuti bentuk distribusi yang normal tidak terjadi kemiringan, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas data.

Kemudian, hasil dari grafik *Probability Plot* dari program SPSS *for windows* versi 27 adalah sebagai berikut :

Gambar 4. 5
Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas



Sumber :Data Output SPSS. 27, 2025

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, menunjukkan bahwa grafik *normal p-plot* tersebut terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal. Model regresi ini layak digunakan, karena apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka hal ini memenuhi syarat asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi antar variabel tersebut, maka hal ini terjadi problem multikolinearitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Koefisien korelasi antar variabel harus di bawah angka 0,10. Jika

korelasi kuat antar variabel independen, maka hal tersebut menimbulkan gejala multikolinearitas. Dengan demikian, multikolinearitas dapat diidentifikasi melalui hasil analisis yang ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolonearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,643	1,555	Tidak terjadi Multikolonearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,578	1,730	Tidak terjadi Multikolonearitas
Pengalaman Kerja (X3)	0,681	1,467	Tidak terjadi Multikolonearitas

Sumber :Data Output SPSS. 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, terlihat perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 0,10 di mana pada penelitian ini mendapatkan nilai 0,643 untuk variabel Kompetensi, 0,578 untuk variabel Disiplin kerja, dan 0,681 untuk variabel Pengalaman kerja dan untuk nilai VIF dari masing-masing variabel menunjukkan kurang dari 0,10 sehingga penelitian ini dinyatakan bebas dari Multikolonearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain, jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji asumsi ini dilakukan uji glejser, yaitu uji yang mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independent, dan dilakukan dengan menggunakan grafik

scatterplot antara variabel terikat (ZPRED) dan variabel bebas (SRESID).

Adapun cara mendeteksinya, yaitu dengan melihat gambar berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

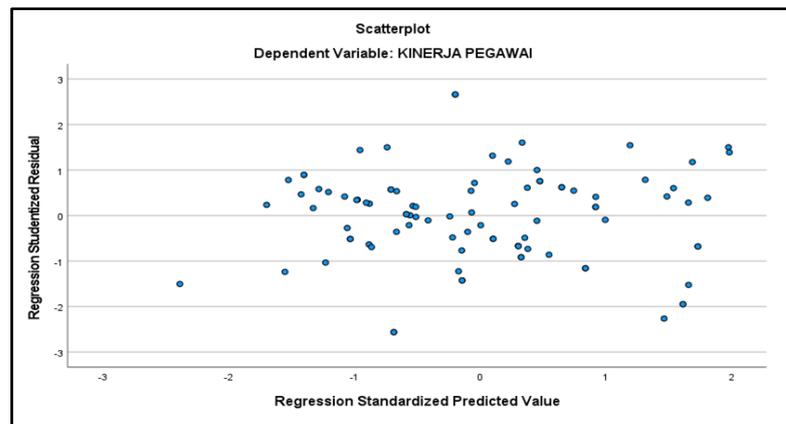
Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.024	.067		.354	.725
	KOMPETENSI	-.002	.002	-.115	-.880	.381
	DISIPLIN KERJA	.000	.001	-.034	-.248	.804
	PENGALAMAN KERJA	.003	.002	.221	1.740	.085

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber :Data Output SPSS. 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa nilai variabel X1 dikatakan homogen karena memiliki nilai signifikan $0,381 > 0,05$, yang berarti variabel kompetensi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Pada variabel X2, nilai signifikan $0,804 > 0,05$ yang berarti variabel disiplin kerja termasuk homogen dan juga tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Sedangkan pada variabel X3, nilai signifikan $0,085 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja bersifat homogen serta tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Ketiga variabel yang diteliti tidak mengalami gejala heteroskedastisitas karena nilai Sig. $> 0,05$.

Gambar 4. 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber :Data Output SPSS. 27, 2025

Berdasarkan gambar diagram pencar di atas, terlihat bahwa titik-titik atau poin-poin menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi berganda, yaitu salah satu teknik analisis statistik nonparametrik yang digunakan untuk mengkaji hubungan antara dua atau lebih variabel pada penelitian yang berbeda, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Metode ini memerlukan data yang diperoleh dari beberapa hasil observasi dan pengukuran yang berkelompok. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil analisis data diperoleh dari *output* SPSS versi 27 yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.567	6.588		2.667	.009
	KOMPETENSI	.002	.176	.001	.014	.989
	DISIPLIN KERJA	.607	.140	.477	4.329	.000
	PENGALAMAN KERJA	.344	.163	.213	2.102	.038

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber :Data Output SPSS. 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, maka bentuk persamaan regresi dari model tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 17,567 + 0,002X_1 + 0,607X_2 + 0,344X_3 + e$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 17,567 ini diartikan jika variabel independen yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja diasumsikan bernilai 0, maka Kinerja Pegawai sama dengan nilai konstanta yaitu sebesar 17,567.
- b. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X1) sebesar 0,002 dengan parameter positif, namun tidak signifikan (Sig. 0,989 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Meskipun arah koefisien positif, peningkatan Kompetensi tidak cukup kuat secara statistik dalam memengaruhi Kinerja Pegawai.

- c. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,607 dengan parameter positif, artinya Persepsi Resiko (X2) memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,607 artinya jika Disiplin Kerja (X2) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,607 dengan asumsi untuk variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.
- d. Nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja (X3) sebesar 0,344 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X3) memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,344 artinya jika Pengalaman Kerja (X3) meningkat 1 satuan maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,344 dengan asumsi untuk variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X) benar- benar memberikan kontribusi secara simultan terhadap variabel (Y) atau tidak. Hasil datanya dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Tabel 4. 17
Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1121.569	3	373.856	18.187	.000 ^b
	Residual	1808.899	88	20.556		
	Total	2930.467	91			

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

Sumber :Data Output SPSS. 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, hasil uji Anova (*Analysis Of varians*) atau F test diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengaalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,000 < 0.05$, dan nilai F_{hitung} sebesar $18,187 > F_{Tabel}$ yaitu (3,100) sehingga disimpulkan bahwa hipotesis (H) diterima, yang dimana variabel kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X) benar- benar memberikan kontribusi secara Parsial atau terpisah terhadap variabel (Y) atau tidak. Hasil datanya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 18
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.567	6.588		2.667	.009
	KOMPETENSI	.002	.176	.001	.014	.989
	DISIPLIN KERJA	.607	.140	.477	4.329	.000
	PENGALAMAN KERJA	.344	.163	.213	2.102	.038

Sumber :Data Output SPSS. 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, hasil perhitungan statistik uji T dari variabel X apabila dimasukkan dalam regresi yaitu:

- a) Diketahui bahwa nilai t_{hitung} Kompetensi (X1) adalah $0,014 < t_{tabel}$ 1,987 dan nilai signifikansi (sig) $0,989 > 0,05$. Dengan ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- b) Diketahui bahwa nilai t_{hitung} Disiplin Kerja (X2) adalah $4,329 > t_{tabel}$ 1,987 dan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$. Dengan ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c) Diketahui bahwa nilai t_{hitung} Pengalaman Kerja (X3) adalah $2,102 > t_{tabel}$ 1,987 dan nilai signifikansi (sig) $0,038 < 0,05$. Dengan ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui bagaimana presentase dari keberpengaruhan variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan statistik oleh SPSS versi 27 menunjukkan presentase keberpengaruhan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 19

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.362	4.534

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber :Data Output SPSS. 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,362 ini diartikan sebagai presentase atau variasi kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 36,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar ($100\% - 36,2\% = 63,8\%$). Jadi sebesar 63,8% merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai yang dimana tidak diteliti pada penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji SPSS 27, menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, yang dibuktikan dengan hasil uji T, kompetensi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} kompetensi (X1) adalah $0,014 < t_{tabel} 1,987$ dan nilai signifikansi (sig) $0,989 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, kompetensi tidak memiliki kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kuesioner dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kompetensi memperoleh skor rata-rata (mean) yang tinggi, yaitu berkisar antara 4,16 hingga 4,48, dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) antara 83,26% hingga 89,57%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah menilai diri mereka memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan tugas. Namun demikian kompetensi yang dimiliki tersebut tampaknya belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara signifikan.

Hasil ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor yaitu Pertama, kompetensi yang tinggi tidak secara otomatis meningkatkan kinerja apabila tidak diarahkan melalui tujuan kerja yang spesifik, dan disertai umpan balik yang memadai. Hal ini sesuai dengan prinsip utama *Goal-Setting Theory* oleh Edwin Locke, yang menekankan pentingnya kejelasan tujuan dalam memaksimalkan potensi pegawai. Kedua, perbedaan latar belakang pendidikan serta bidang tugas yang beragam membuat sebagian kompetensi pegawai belum sepenuhnya relevan dengan pekerjaan yang dijalankan, sehingga kontribusinya terhadap kinerja menjadi terbatas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Syafruddin Kitta dkk yang mengemukakan bahwa tidak selamanya kompetensi dapat memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan anggapan bahwa jika suatu organisasi apabila pegawai mendapatkan posisi yang tepat dan sesuai dengan kompetensinya maka mungkin ada pengaruh signifikan dan apabila sebaliknya maka tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja seperti dalam penelitian ini.⁹ Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviyanti dan Sakti Brata Ismaya tentang Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Dki Jakarta Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta dengan nilai signifikan

⁹ Syafruddin Kitta, Nurhaeda Nurhaeda, and Muhammad Idris, "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 306, <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>.

(0,191) lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} (1,319) lebih kecil dibandingkan t_{tabel} (1,993). Hal ini disebabkan antara lain oleh dorongan peningkatan keterampilan pegawai sehingga keterampilan yang dimiliki pegawai perlu di tingkatkan.¹⁰

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji SPSS 27, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, yang dibuktikan dengan hasil uji T, Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} Disiplin Kerjai (X2) adalah $4,329 > t_{tabel} 1,987$ dan nilai signifikansi (sig) $0,001 < 0,05$. Dengan ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya semakin tinggi kedisiplinan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil kuesioner dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja memperoleh skor rata-rata (mean) yang tinggi, yakni berkisar antara 4,10 hingga 4,40, serta nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) antara 81,96% hingga 88,04%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap tingkat kedisiplinan pegawai pada tiga instansi pemerintah yang diteliti.

Disiplin kerja ini sejalan dengan prinsip *Goal-Setting Theory*, yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan bentuk komitmen individu terhadap tujuan yang telah ditetapkan secara spesifik dan terstruktur. Pegawai

¹⁰ Noviyanti* and Sakti Brata Ismaya, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Dki Jakarta," *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2, no. 1 (2022): 87, <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i1.109>.

yang disiplin cenderung lebih teratur, patuh terhadap aturan dan waktu kerja, serta memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan tugas sesuai target. Oleh karena itu, hasil signifikansi ini memperkuat asumsi teori bahwa tujuan yang jelas akan lebih mudah dicapai apabila didukung oleh perilaku kerja yang disiplin dan konsisten.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hani Nur Istiqlali dan Ming Ming Lukiarti yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan. Ini dapat meningkatkan semangat kerja dan semangat yang akan membantu mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pola disiplin akan mencerminkan pola kekuatan karena orang yang memiliki disiplin tinggi biasanya berhasil dalam pekerjaan mereka.¹¹

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji SPSS 27, menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, yang dibuktikan dengan hasil uji T, pengalaman kerja (X3) diperoleh nilai t_{hitung} pengalaman kerja (X3) adalah $2,102 > t_{tabel} 1,987$ dan nilai signifikansi (sig) $0,038 < 0,05$. Dengan ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh

¹¹ Hani Nur Istiqlali and Ming Ming Lukiarti, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang,” *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)* 4, no. 1 (2024): 27–28, <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3447>.

signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal Ini berarti bahwa pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil angket, mayoritas responden menganggap bahwa lama waktu bekerja cukup untuk memahami tugas yang diberikan dengan skor total 413, mean 4,49, dan TCR 89,78%. Sedangkan skor terendah mengatakan bahwa dengan lama bekerja saya memahami penggunaan teknologi atau alat-alat yang diperlukan untuk pekerjaan yang diberikan, mean 4,07 dan TCR 81,30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa pengalaman kerja mereka membantu dalam menjalankan tugas secara lebih efektif.

Variabel pengalaman kerja memiliki keterkaitan dengan prinsip dalam *Goal-Setting Theory*, karena pengalaman memungkinkan pegawai untuk memahami proses kerja, mengantisipasi tantangan, dan menyusun strategi pencapaian tujuan yang lebih terarah. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, maka semakin besar pula kemampuan pegawai dalam menetapkan tujuan yang realistis dan menantang sesuai konteks pekerjaannya. Oleh karena itu, hasil signifikansi variabel ini memperkuat pandangan bahwa pengalaman menjadi faktor penting dalam mendorong keberhasilan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasriani dkk, dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari

Barat” diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.¹²

4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji Anova (*Analysis Of varians*) atau F test diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 < 0.05, dan nilai F_{hitung} sebesar 18,187 > F_{Tabel} yaitu (3,100) sehingga disimpulkan bahwa H4 diterima.

Namun demikian, jika dilihat secara parsial, tidak semua variabel memiliki pengaruh signifikan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun secara keseluruhan ketiga variabel memiliki kontribusi bersama, namun secara individu hanya dua variabel yang berperan langsung dalam mempengaruhi peningkatan kinerja.

Pengaruh simultan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,362 atau 36,2%, yang berarti bahwa 32,6% perubahan atau variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan

¹² Hasriani Hasriani, Abd. Azis Muthalib, and Muh. Nur, “Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kendari Barat,” *Jurnal Syntax Admiration* 5, no. 5 (2024): 1706, <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1158>.

oleh ketiga variabel independen tersebut, yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya kerja, atau lokasi tempat kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deanirah M. A. Rindengan dkk, yang menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.¹³

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja merupakan faktor utama yang perlu dijaga dan dikembangkan oleh instansi pemerintah, sedangkan kompetensi pegawai yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan perlu ditinjau ulang, terutama dalam hal penerapan, pelatihan, atau kecocokan antara kemampuan pegawai dan tuntutan pekerjaan.

¹³ Rindengan m.a Deanirah and uHING YANTJE SOEPENO DJURWATI, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Musyteri Neraca Manajemen, Ekonomi* 4, no. 6 (2024): 160.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini secara ilmiah dilakukan guna menganalisa “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Instansi Pemerintah di Kabupaten Donggala)”. Data penelitian ini diolah menggunakan SPSS Versi 27 For Windows Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 92 responden maka dapat di simpulkan :

1. Kompetensi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun tingkat kompetensi responden berada pada kategori baik hingga sangat baik. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki belum cukup mendorong peningkatan kinerja. Kompetensi baru akan berpengaruh apabila didukung oleh penempatan pegawai yang tepat, latar belakang pendidikan yang relevan, serta tujuan kerja yang jelas. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Sejalan dengan *Goal-Setting Theory* yang menekankan bahwa tujuan akan lebih mudah tercapai apabila individu memiliki kedisiplinan dan komitmen yang tinggi. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.
3. Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja pegawai,

semakin baik pula pemahaman mereka terhadap proses kerja, kemampuan mengantisipasi hambatan, serta strategi yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Hal ini mendukung *Goal-Setting Theory* yang menjelaskan bahwa pengalaman memberikan bekal penting bagi individu dalam menetapkan dan mencapai tujuan kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

4. Kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Pengalaman kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). dengan kontribusi 36,2% dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil ini mendukung (H4), dan menunjukkan bahwa meskipun ketiga variabel berkontribusi bersama, secara parsial hanya disiplin kerja dan pengalaman kerja yang memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. Bagi Instansi Pemerintah

Disarankan agar instansi memperkuat sistem manajemen kinerja dengan menekankan pentingnya penetapan tujuan kerja yang jelas dan spesifik. Instansi diharapkan dapat lebih memperhatikan kesesuaian penempatan pegawai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki. Selain itu, instansi juga perlu menyediakan program pelatihan, pembinaan,

dan evaluasi yang berkesinambungan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

2. Bagi Pegawai

Pegawai disarankan untuk tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis atau latar belakang pengalaman semata, melainkan juga aktif dalam memahami arah dan tujuan kerja yang ditetapkan instansi. Meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya disiplin dan tanggung jawab kerja juga menjadi hal yang perlu terus dikembangkan untuk menjaga konsistensi kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek terbatas pada tiga instansi pemerintah. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) agar dapat menggali lebih dalam dinamika hubungan antar variabel. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek pada instansi pemerintah lainnya, maupun organisasi berbasis pelayanan publik di wilayah berbeda, guna memperoleh hasil yang lebih variatif dan meningkatkan generalisasi temuan. Selain itu, disarankan pula untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, serta faktor lokasi tempat tinggal pegawai misalnya jarak rumah dengan kantor, sehingga penelitian mendatang mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Muhammad Irham, Abadi Sanosra, and Arik Susbiani. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai." *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* 10, no. 1 (2020): 112.
- Admin. "Bimtek Penyusunan Dan Penilaian E-Kinerja, SKP ASN Donggala Baru 76, 47 Persen." *Kabarindonesia-Timur*. Last modified 2024. <https://kabarindonesia-timur.com/bimtek-penyusunan-dan-penilaian-e-kinerja-skp-asn-donggala-baru-7647-persen/>.
- Afif, Zihnil, Devi Syukri Azhari, Martin Kustati, and Nana Sepriyanti. "Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma, Pendekatan, Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data Dan Outputnya." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 3 (2023): 2. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APenelitian>.
- Amalia, Rezha Nur, and Dkk. "Pengaruh Jumlah Responden Terhadap Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan Dan Perilaku Swamedikasi, Vol 2, Edisi 1, Tahun 2022 e-ISSN : 2774-9967, Universitas Diponegoro Semarang." *Generics: Journal of Research in Pharmacy* 2, no. 1 (2022): 10.
- Asep Saipul Hamdi, dan E Baharuddin, Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan, (Cet I; Yogyakarta: Deepublish, 2014).
- Bere, Maria Hermania Ili, Nurul Huda, Maximus L. Taolin, and Imelda Thein. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Debululik Kecamatan Lamaknen Selatan Kabupaten Belu." *Jurnal Inspirasi Ekonomi* 6, no. 1 (2024): 93.
- Bodhi, Bodhi, Fauzi Fauzi, and Lisa Lisa. "Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Komitmen Organisasional Di Fortunate Coffee Cemara

Asri.” *INVESTASI : Inovasi Jurnal Ekonomi dan Akuntansi* 2, no. 1 (2024): 41–42.

Deanirah, Rindengan m.a, and uhing yantje soepeno djurwati. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautandan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.” *Musyteri Neraca Manajemen, Ekonomi* 4, no. 6 (2024): 160–179.

Deanirah, Rindengan m.a, and uhing yantje soepeno djurwati. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautandan Perikanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.” *Musyteri Neraca Manajemen, Ekonomi* 4, no. 6 (2024): 160.

Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Jamanatul ‘ Ali-Art [J-ART], 2004): 106

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta : CV Ferlia Citra Utama, 1996/1997):149.

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta : CV Ferlia Citra Utama, 1996/1997):242.

Dina, Rahmawati Hapsyah, and Hanim Wirda Herdi. “Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Stress Akademik.” *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia* 9, no. 1 (2023): 312.

Donggala, Pemerintah Kabupaten. “Peraturan Bupati Kabupaten Donggala Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Dan Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas Kabupaten Donggala.” Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Donggala (JDIH Donggala), 2019. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/184280/perbup-kab-donggala-no-28-tahun-2019>.

Elan, Sumardi, dan Salsabila Juandi, Amanda. “Penyusunan Instrumen Penelitian Tindakan Kelas Dalam Upaya Peningkatan Keterampilan Sosial.” *Jurnal PAUD Agapedia* 6, no. 1 (2022): 92.

- Elkhori, Niken Eka Maharani, and Eka Wahyu Hesty Budianto. "Dampak Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Bank Btn Kcs Malang)." *Dimensi* 13, no. 2 (2024): 468.
- Fauzi, Ahmad, and Gilang Nugroho. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan* 18, no. 1 (2024): 558.
- Galingging, Rumbel, and Toni NM Sitompul. "Analisis Langkah-Langkah Keputusan Menentukan Harga Pokok Produksi Dengan Pendekatan Sistem Job Order Costing." *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science* 1, no. 7 (2024): 587. <https://jurnal.intekom.id/index.php/njms/article/view/372>.
- Hasriani, Hasriani, Abd. Azis Muthalib, and Muh. Nur. "Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kendari Barat." *Jurnal Syntax Admiration* 5, no. 5 (2024): 1696–1708.
- Hasriani, Hasriani, Abd. Azis Muthalib, and Muh. Nur. "Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kendari Barat." *Jurnal Syntax Admiration* 5, no. 5 (2024): 1706. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1158>.
- H.A. Maddukelleng, Dkk. *Biografi Anggota DPRD Kabupaten Donggala*. Yogyakarta: P2SB, CV Mercuri Arya Pratama dan Lokus, 2014.
- Hidayah, Noor Riefma. "Peran Mediasi Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Antara Job Stress, Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2019): 134.
- Hidayah, Noor Riefma, Muhammad Syafaat, and Adma Nia Tiarti. "Pengaruh Biaya Pemasaran Dan Pengelolaan Agen Terhadap Penambahan Nasabah Di

PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).” *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam* 4, no. 2 (2022): 150.

Idris, Ahmad, Nursaidah, and Machdum Bachtiar. “Konsep Dan Manajemen Pengawasan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Hadis.” *Jurnal Pendidikan Berkelanjutan* 6, no. 1 (2025): 46–47.

Ilham, Muhammad. “Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris.” *Jmm Unram - Master of Management Journal* 11, no. 1 (2022): 15–16.

Ilmiah, Jurnal, and Manajemen Muhammadiyah. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)* 11, no. 2 (2021): 93–98.

Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, (Cet. VII, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2013).

Imam Ghozali, “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS” (Cet.I; Semarang: Universitas Diponegoro, 2006), 48

Istiqlali, Hani Nur, and Ming Ming Lukiarti. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang.” *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)* 4, no. 1 (2024): 27–28.
<https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3447>.

Iwan Mamminanga, Najeminur Najeminur, and Mustaqimah Mustaqimah. “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.” *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 20, no. 1 (2023): 73.

Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. “Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS.” *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, no. 18210047 (2021): 2.

- Jannah, Dewi. "Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Dalam Implementasi Teknologi Dan Dampak Terhadap Perubahan Sosial Budaya Di Era Globalisasi." *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2, no. 8 (2024): 408.
- Kaligis, Jenny Nancy. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan." *SEIKO : Journal of Management & Business* 6, no. 2 (2023): 286–287.
- Khaeruman, Luis Marnisah, Syeh Idrus, Laila Irawati, Yuary Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, et al. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Bookchapter*. Banten: CV. AA. RIZKY, 2021.
- Kitta, Syafruddin, Nurhaeda Nurhaeda, and Muhammad Idris. "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 297.
- Kitta, Syafruddin, Nurhaeda Nurhaeda, and Muhammad Idris. "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 306. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>.
- Lestari, Ni Luh Wayan Tiya, and Ni Nyoman Sri Rahayu Trisna Dewi. "Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan." *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi* 11, no. 2 (2020): 174.
- Madjid, Nurjaya, Masdar Mas'ud, and Rustan DM. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare." *Cendekia Akademika Indonesia (CAI)* 2, no. 2 (2023): 153–166. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/cai/article/view/3677>.
- Mardiatmoko, Gun. "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier

Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.].” *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14, no. 3 (2020): 335.

Noviyanti, and Sakti Brata Ismaya. “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Dki Jakarta.” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2, no. 1 (2022): 87. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i1.109>.

Nurhening, Dian, and Insiatiningsih. “Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung.” *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 2, no. 4 (2022): 1159.

Pakkawaru, Irham, Abdul Jalil, Arman, and Rizkqa Sabrina. “Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Kc Palu.” *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah* 3, no. 1 (2021): 49.

Pebriansyah, Aris, Syahrudin Hattab, and Abdul Rivai. “Kinerja Pegawai Pada Bidang Penelitian Dan Pengembangannya Di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Pasangkayu.” *Journal Ilmiah Research Student* 1, no. 5 (2024): 42.

Pemerintah Kabupaten Donggala. “Peraturan Daerah Kabupaten Donggala Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah.” Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Donggala (JDIH Donggala), 2016. <https://peraturan.bpk.go.id/Download/177691/Produk-Hukum-28-1623903341.pdf%0A>.

Purnamasari, Rini. “Determinan Goal-Setting Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan.” *Relevance: Journal of Management and Business* 2, no. 1 (2019): 168.

Sakila, Pattimahu Faradila. “Pengaruh Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.” *JURNAL*

EKONOMI BISNIS DAN AKUNTANSI 3, no. 2 (2023): 173.

Santi Nuri Hanifa, Yusuf Muhammad, Darmawan Imam. “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.” *Jurnal Nusa Manajemen* 1, no. 2 (2024): 198–199.

Saptalia, Herfina, Muhammad Idris, and Diah Isnaini Asiati. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.” *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi* 3, no. 4 (2022): 248.

Sari, Anggita, Serli, Wahyu Setianingsih, Eko, and Rusdiyanto. “Pengaruh Influencer Marketing Dan Pemasaran Digital Era Modern Terhadap Loyalitas Konsumen Produk Emina (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember).” *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting* 5, no. 2 (2024): 514.

Siti Mar’atush Sholihah et al., Konsep Uji Asumsi Klasik pada Regresi Linier Berganda, *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, Vol. 2 No. 2 (2023): 107.

Suciati Aprilia Tri, Deswarta. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Selat Panjang.” *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan* 18, no. 1 (2024): 63.

Sugiyono, Dr. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Sugiharto, Dergibson Siagian, Lasmono Tri Sunaryanto, Denny S. Oetomo, *Teknik Sampling*, (Cet. 2; Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003).

Sugiyono Dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan LISREL: Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015),

Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2010).

Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, (Yogyakarta: UII Perss, 2005).

Susilawati, Susi, Junita Lubis, and Siti Lam'ah Nasution. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hilir." *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 7, no. 2 (2023): 1065–1078.

Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah / Markaz Ta'dzhim al-Qur'an, di bawah pengawasan Syaikh Prof. Dr. Imad Zuhair Hafidz, "Surat Al-Isra Ayat 36, diakses 18 Juli 2025, <https://tafsirweb.com/4640-surat-al-isra-ayat-36.html>.

Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah / Markaz Ta'dzhim al-Qur'an. Di bawah pengawasan Syaikh Prof. Dr. Imad Zuhair Hafidz. "Surat An-Nisa Ayat 59." Diakses 18 Juli 2025. <https://tafsirweb.com/1591-surat-an-nisa-ayat-59.html>.

Triono, Bambang, and Octojaya Abriyosos. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan." *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 6, no. 2 (2023): 141.

W Enny, Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press, 2019. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.

Waruwu, Marinu. "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 1 (2023): 2896–2897.

Widayati, Pipiet, Sri Rahayu, Pompong B. Setiadi, and Rifda Fitrianty. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Jawa Timur." *Manajemen Dewantara* 1, no. 8 (2024): 125–136.

Widyasari, Yolanda, Daswati, Ahsan Chaeriah, Sitti. "KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN DONGGALA." *Jurnal*

Multidisiplin Ilmu Akademik 1, no. 3 (2024): 673–674.

Wikipedia Bahasa Indonesia. “Kabupaten Donggala,” 2025.
https://id.wikipedia.org/wiki/Pembicaraan:Kabupaten_Donggala.

Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami)* (Yogyakarta: Pustaka Baru Pres, 2014).

Wulandari Rini, Udin Moch. Saleh, and Akbar Taufik. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri.” *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* 1, no. 4 (2023): 242.

Yam, Hoy Jim, and Ruhayat Taufik. “Hipotesis Penelitian Kuantitatif.” *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi* 3, no. 2 (2021): 97.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2021. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Permohonan Pengisian Kuisisioner

PERMOHONAN PENGISIAN KUISISIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara (i)/Responden

Di

Tempat

Assalamu Alaikum War.Wab.

Sehubungan dengan proses penyelesaian studi saya, maka dengan ini saya, Nama : Fitra Nofianti

NIM : 20.5.12.0026

Jurusan : Ekonomi Syariah

Institusi : Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu

Judul Skripsi : **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Instansi Pemerintah Di Kabupaten Donggala) ”**

Dengan ini memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) untuk meluangkan waktu berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner ini dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kuisisioner ini merupakan sarana untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi saya, dan data responden dijamin kerahasiaannya. Atas perhatian dan waktu Bapak/Ibu/Saudara (i) saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum War. Wab

Palu,

Mahasiswa,

Fitra Nofianti

NIM. 20.5.12.0026

A. DATA RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Umur/usia responden : Tahun
3. Instansi :
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
5. Pendidikan terakhir : SMA/Sederajat Diploma (D3)
 Sarjana (S1) Pascasarjana (S2/S3)
6. Lama Bekerja : < 5 tahun 5 – 10 tahun
 10 – 15 tahun > 15 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikut petunjuk pengisian kuesioner ini :

- a. Bacalah setiap butir pernyataan dengan cermat
- b. Isilah jawaban anda pada pertanyaan yang terdapat tanda titik (...)
- c. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia pada pilihan ganda.
- d. Berilah tanda centang (✓) pada pernyataan yang terdapat dalam kolom, adapun skala yang digunakan dalam menjawab pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

DAFTAR PERNYATAAN

1. Kompetensi

No	Pernyataan	Skor Penilaian				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					
2.	Saya memahami tanggung jawab dan peran saya dalam pekerjaan.					
3.	Saya menguasai informasi teknis yang relevan dengan tugas saya.					
4.	Saya mampu menggunakan alat dan teknologi yang diperlukan dalam pekerjaan saya.					
5.	Saya mampu menggunakan keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan saya.					
6.	Saya mampu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya secara mandiri.					
7.	Saya selalu menunjukkan sikap profesional dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
8.	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan.					
9.	Saya selalu berusaha untuk menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan.					

2. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditentukan.					
2.	Saya menjaga kehadiran yang konsisten dalam setiap hari kerja.					
3.	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan hadir penuh sesuai jam kerja.					
4.	Saya mematuhi semua peraturan kerja yang berlaku di instansi saya.					
5.	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.					
6.	Saya menghormati tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja					
7.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.					
8.	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien.					
9.	Saya tidak membuang waktu untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.					
10.	Saya selalu memastikan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
11.	Saya tidak menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain tanpa alasan yang jelas.					
12.	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya.					

3. Pengalaman kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Lama masa kerja saya memberikan pemahaman mendalam tentang tanggung jawab pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa pengalaman kerja saya membantu meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan.					
3.	Saya telah bekerja di instansi ini dalam jangka waktu yang cukup untuk memahami tugas saya.					
4.	Saya terus meningkatkan keterampilan saya berdasarkan pengalaman kerja saya.					
5.	Saya memahami metode terbaik untuk menyelesaikan tugas berdasarkan pengalaman sebelumnya.					
6.	Saya sering berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan rekan kerja untuk mendukung pekerjaan tim.					
7.	Pengalaman kerja saya membantu saya dalam memaksimalkan penggunaan alat dan sumber daya kerja.					
8.	Saya memahami cara penggunaan teknologi atau alat-alat yang diperlukan untuk pekerjaan saya.					
9.	Saya merasa percaya diri dalam mengelola pekerjaan saya karena penguasaan saya terhadap alat kerja.					

4. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor Penilaian				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Saya selalu memastikan hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
2.	Saya menjaga kualitas pekerjaan meskipun menghadapi tekanan waktu.					
3.	Saya menerima umpan balik dari atasan untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
4.	Saya selalu konsisten mencapai target kuantitas kerja yang ditentukan oleh instansi.					
5.	Saya bekerja dengan produktivitas yang tinggi setiap hari.					
6.	Saya dapat mengerjakan tugas dalam jumlah besar tanpa menurunkan kualitas.					
7.	Saya dapat mengatur waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
8.	Saya jarang meminta perpanjangan waktu untuk menyelesaikan tugas saya.					
9.	Saya merasa jadwal kerja saya sudah terkelola dengan baik untuk memastikan ketepatan waktu.					
10.	Saya mampu menggunakan sumber daya kerja secara efisien untuk mencapai hasil terbaik .					
11.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan meminimalkan kesalahan dan hambatan .					
12.	Saya memahami prioritas kerja untuk mencapai tujuan instansi secara efektif .					

13.	Saya bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					
14.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang kompleks tanpa arahan terus-menerus dari atasan .					
15.	Saya merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan saya secara mandiri.					

Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner

A. Variabel Kompetensi (X1)

X1 Kompetensi										
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL X1
1.	3	4	2	4	3	3	4	4	5	32
2.	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41
3.	5	5	2	5	5	5	5	5	5	42
4.	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
5.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
6.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
7.	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41
8.	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42
9.	5	5	5	5	5	3	4	4	5	41
10.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
11.	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
12.	4	5	5	5	5	4	4	4	5	41
13.	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
14.	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
15.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
16.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
17.	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
18.	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
19.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
20.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
21.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
22.	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
23.	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40
24.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
25.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
26.	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
27.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
28.	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
29.	4	3	4	4	4	3	4	3	4	33
30.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31.	4	5	4	5	4	3	4	4	4	37
32.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
34.	4	4	4	5	3	4	4	5	4	37
35.	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
36.	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
37.	4	5	4	4	4	3	5	5	5	39
38.	4	4	4	5	4	3	4	4	4	36

39.	4	3	5	4	3	4	3	5	3	34
40.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
41.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
42.	5	3	4	4	4	4	3	4	4	35
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44.	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
45.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
46.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
47.	5	4	4	3	4	4	4	3	4	35
48.	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
49.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
50.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51.	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
53.	4	3	3	4	4	4	3	4	4	33
54.	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
55.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
56.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
57.	4	4	4	5	4	5	5	4	5	40
58.	5	5	4	4	4	5	5	3	3	38
59.	4	4	4	4	4	3	5	5	3	36
60.	4	4	5	5	5	4	4	5	5	41
61.	5	5	5	4	4	5	5	4	3	40
62.	4	4	4	5	5	4	4	3	3	36
63.	5	5	4	4	4	3	4	4	4	37
64.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
65.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
66.	4	4	5	4	3	3	4	3	4	34
67.	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
68.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
69.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
70.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
71.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
72.	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
73.	4	4	4	5	5	3	4	5	5	39
74.	4	5	3	3	4	3	5	4	5	36
75.	4	5	4	5	4	3	4	4	4	37
76.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
77.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
78.	4	4	4	5	3	4	4	5	4	37
79.	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
80.	5	5	4	4	4	5	5	3	3	38
81.	4	4	4	4	4	3	5	5	3	36
82.	3	4	2	4	3	3	4	4	5	32

83.	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41
84.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
85.	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
86.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
87.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
88.	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41
89.	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42
90.	5	5	5	5	5	3	4	4	5	41
91.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
92.	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41

B. Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	X2 Disiplin Kerja												TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	54
2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	52
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5	47
8	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	54
9	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	55
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
11	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	53
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
13	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	51
14	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	55
15	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
17	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	54
18	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	54
19	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57
23	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	51
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	54
28	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54

29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
32	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	55
33	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	45
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
35	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	51
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	50
38	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	41
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	56
42	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
43	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
44	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	48
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	56
46	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	53
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
49	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
50	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
52	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	52
53	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45
54	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	56
55	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	54
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
57	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	47
58	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	3	5	47
59	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	48
60	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	57
61	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	50
62	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	51
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
64	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
65	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
66	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	44
67	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	52
68	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	45
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
70	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	57
71	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	49
72	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	49

73	4	5	5	3	5	4	3	3	4	5	4	5	50
74	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	43
75	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
76	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	55
77	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	45
78	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
79	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	51
80	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	3	5	49
81	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	48
82	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	54
83	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
84	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	52
85	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
86	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
87	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	49
88	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	43
89	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	54
90	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	55
91	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	50
92	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	53

C. Variabel Pengalaman Kerja (X3)

No	X3 Pengalaman Kerja										TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9		
1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	42
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	39
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	41
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
8	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	40
9	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	41
10	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	39
11	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
13	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
14	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
15	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	37
16	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	35
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37

18	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
20	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33
21	3	4	4	4	3	4	4	3	4	33
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	3	4	4	3	4	4	4	3	4	33
24	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
25	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
27	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
28	3	4	5	4	5	4	5	4	4	38
29	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32
30	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
32	4	3	5	3	4	5	5	2	4	35
33	3	4	5	4	3	4	5	4	3	35
34	4	4	3	5	4	5	4	4	4	37
35	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42
36	5	4	4	5	4	5	4	3	4	38
37	4	3	4	4	4	5	4	4	3	35
38	3	4	4	3	3	4	4	4	3	32
39	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
41	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
42	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
43	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
48	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
49	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
51	4	5	5	5	3	5	4	3	4	38
52	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
53	3	4	4	4	3	4	4	3	3	32
54	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40
55	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
56	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
57	4	4	4	5	5	4	4	3	3	36
58	5	5	5	5	5	4	4	3	4	40
59	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
61	5	5	5	5	5	4	4	4	3	40

62	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
63	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
64	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
65	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
66	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
67	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
68	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
69	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
70	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
71	4	4	3	4	4	3	3	4	4	33
72	5	4	5	4	3	4	4	4	4	37
73	4	4	4	4	3	4	5	5	5	38
74	4	3	4	5	4	5	5	3	4	37
75	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
77	3	4	5	4	3	4	5	4	3	35
78	4	4	3	5	4	5	4	4	4	37
79	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42
80	5	5	5	5	5	4	4	3	4	40
81	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
82	5	5	5	5	4	5	5	4	4	42
83	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
84	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
85	4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
86	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
88	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
89	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
90	5	5	5	4	4	5	4	4	5	41
91	5	4	5	5	5	5	4	3	3	39
92	5	4	4	5	5	4	5	4	4	40

D. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Y Kinerja Pegawai															TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
2	5	4	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	60
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	55
5	4	1	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	59
6	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
7	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	2	2	4	56
8	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	67

53	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	57
54	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	65
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
57	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	65
58	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	2	2	4	4	59
59	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	73
60	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	69
61	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	65
62	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	68
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	62
64	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	66
65	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	66
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
69	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
70	5	3	5	4	5	3	4	2	3	4	4	4	5	3	3	57
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
72	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	61
73	4	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	3	3	4	4	61
74	4	4	5	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	51
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	62
76	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	70
77	4	3	3	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	3	4	61
78	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	1	48
79	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
80	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	2	2	4	4	59
81	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	73
82	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
83	5	4	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
84	4	1	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	60
85	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	55
86	4	1	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	59
87	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
88	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	2	2	4	56
89	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	67
90	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	66
91	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	58
92	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	67

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Ket.
Kompetensi (X1)	1	0,629	0,2050	Valid
	2	0,651	0,2050	Valid
	3	0,636	0,2050	Valid
	4	0,557	0,2050	Valid
	5	0,752	0,2050	Valid
	6	0,635	0,2050	Valid
	7	0,562	0,2050	Valid
	8	0,559	0,2050	Valid
	9	0,547	0,2050	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,492	0,2050	Valid
	2	0,735	0,2050	Valid
	3	0,605	0,2050	Valid
	4	0,520	0,2050	Valid
	5	0,669	0,2050	Valid
	6	0,648	0,2050	Valid
	7	0,602	0,2050	Valid
	8	0,486	0,2050	Valid
	9	0,656	0,2050	Valid
	10	0,704	0,2050	Valid
	11	0,499	0,2050	Valid
	12	0,585	0,2050	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	1	0,750	0,2050	Valid
	2	0,739	0,2050	Valid
	3	0,655	0,2050	Valid
	4	0,609	0,2050	Valid
	5	0,655	0,2050	Valid
	6	0,537	0,2050	Valid
	7	0,536	0,2050	Valid
	8	0,578	0,2050	Valid
	9	0,682	0,2050	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,704	0,2050	Valid
	2	0,479	0,2050	Valid
	3	0,322	0,2050	Valid
	4	0,432	0,2050	Valid
	5	0,375	0,2050	Valid
	6	0,485	0,2050	Valid
	7	0,679	0,2050	Valid
	8	0,584	0,2050	Valid
	9	0,611	0,2050	Valid

	10	0,562	0,2050	Valid
	11	0,591	0,2050	Valid
	12	0,646	0,2050	Valid
	13	0,551	0,2050	Valid
	14	0,706	0,2050	Valid
	15	0,636	0,2050	Valid

2. Uji Reabilitas

Variabel	Reliability Coefficiens	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	9 Item	0,792	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	12 Item	0,827	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	9 Item	0,818	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	15 Item	0,833	Reliabel

Lampiran 4 Uji MSI

Successive Interval									
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total X1
1,000	2,332	1,000	2,395	1,000	1,000	2,695	2,416	3,732	17,571
4,223	2,332	4,198	3,843	2,506	3,616	2,695	3,854	2,323	29,591
4,223	3,774	1,000	3,843	3,970	3,616	4,217	3,854	3,732	32,230
2,697	2,332	2,726	3,843	2,506	2,287	2,695	3,854	3,732	26,674
4,223	3,774	4,198	2,395	3,970	3,616	4,217	3,854	3,732	33,980
4,223	3,774	4,198	3,843	3,970	3,616	2,695	3,854	2,323	32,498
4,223	2,332	4,198	3,843	3,970	2,287	2,695	3,854	2,323	29,727
4,223	3,774	2,726	3,843	2,506	3,616	2,695	3,854	3,732	30,971
4,223	3,774	4,198	3,843	3,970	1,000	2,695	2,416	3,732	29,852
2,697	2,332	2,726	1,000	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	20,985
4,223	3,774	2,726	2,395	3,970	2,287	4,217	2,416	3,732	29,742
2,697	3,774	4,198	3,843	3,970	2,287	2,695	2,416	3,732	29,613
4,223	3,774	2,726	2,395	2,506	2,287	2,695	3,854	3,732	28,195
4,223	3,774	4,198	3,843	2,506	2,287	2,695	3,854	3,732	31,113
2,697	3,774	2,726	2,395	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	23,823
2,697	2,332	2,726	1,000	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	20,985
4,223	3,774	2,726	3,843	3,970	3,616	4,217	2,416	2,323	31,110
4,223	3,774	4,198	2,395	2,506	3,616	2,695	2,416	2,323	28,148
2,697	3,774	2,726	2,395	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	23,823
4,223	3,774	2,726	2,395	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	25,348
4,223	3,774	2,726	2,395	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	25,348
2,697	3,774	4,198	3,843	3,970	2,287	4,217	3,854	3,732	32,573

2,697	2,332	4,198	2,395	2,506	3,616	4,217	2,416	3,732	28,110
4,223	3,774	4,198	3,843	2,506	3,616	4,217	3,854	3,732	33,963
2,697	1,000	2,726	2,395	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	21,048
2,697	3,774	2,726	3,843	2,506	3,616	2,695	3,854	3,732	29,445
4,223	3,774	4,198	2,395	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	26,819
4,223	3,774	2,726	2,395	3,970	2,287	4,217	2,416	3,732	29,742
2,697	1,000	2,726	2,395	2,506	1,000	2,695	1,000	2,323	18,345
4,223	3,774	4,198	3,843	3,970	3,616	4,217	3,854	3,732	35,427
2,697	3,774	2,726	3,843	2,506	1,000	2,695	2,416	2,323	23,983
4,223	3,774	4,198	3,843	3,970	3,616	4,217	3,854	3,732	35,427
2,697	2,332	2,726	3,843	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	23,828
2,697	2,332	2,726	3,843	1,000	2,287	2,695	3,854	2,323	23,759
2,697	3,774	4,198	3,843	3,970	2,287	4,217	3,854	3,732	32,573
2,697	2,332	2,726	2,395	2,506	2,287	4,217	2,416	3,732	25,310
2,697	3,774	2,726	2,395	2,506	1,000	4,217	3,854	3,732	26,903
2,697	2,332	2,726	3,843	2,506	1,000	2,695	2,416	2,323	22,540
2,697	1,000	4,198	2,395	1,000	2,287	1,000	3,854	1,000	19,432
4,223	3,774	4,198	3,843	3,970	3,616	4,217	2,416	3,732	33,989
2,697	3,774	4,198	3,843	3,970	3,616	4,217	3,854	3,732	33,902
4,223	1,000	2,726	2,395	2,506	2,287	1,000	2,416	2,323	20,879
2,697	2,332	2,726	2,395	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	22,380
2,697	2,332	2,726	3,843	3,970	3,616	4,217	2,416	2,323	28,142
4,223	3,774	4,198	2,395	3,970	3,616	4,217	3,854	3,732	33,980
4,223	3,774	4,198	3,843	3,970	2,287	4,217	3,854	3,732	34,099
4,223	2,332	2,726	1,000	2,506	2,287	2,695	1,000	2,323	21,094
4,223	2,332	4,198	2,395	3,970	2,287	4,217	2,416	2,323	28,363
4,223	3,774	4,198	2,395	3,970	3,616	4,217	3,854	3,732	33,980
2,697	2,332	2,726	2,395	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	22,380
2,697	3,774	2,726	3,843	2,506	3,616	2,695	3,854	2,323	28,037
2,697	2,332	2,726	2,395	2,506	2,287	2,695	2,416	3,732	23,788
2,697	1,000	1,520	2,395	2,506	2,287	1,000	2,416	2,323	18,146
4,223	2,332	4,198	3,843	3,970	2,287	4,217	3,854	3,732	32,656
2,697	2,332	4,198	3,843	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	25,299
2,697	3,774	2,726	2,395	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	23,823
2,697	2,332	2,726	3,843	2,506	3,616	4,217	2,416	3,732	28,086
4,223	3,774	2,726	2,395	2,506	3,616	4,217	1,000	1,000	25,459
2,697	2,332	2,726	2,395	2,506	1,000	4,217	3,854	1,000	22,729
2,697	2,332	4,198	3,843	3,970	2,287	2,695	3,854	3,732	29,609
4,223	3,774	4,198	2,395	2,506	3,616	4,217	2,416	1,000	28,346
2,697	2,332	2,726	3,843	3,970	2,287	2,695	1,000	1,000	22,552
4,223	3,774	2,726	2,395	2,506	1,000	2,695	2,416	2,323	24,061
2,697	2,332	2,726	2,395	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	22,380
2,697	2,332	2,726	2,395	2,506	2,287	4,217	3,854	3,732	26,748
2,697	2,332	4,198	2,395	1,000	1,000	2,695	1,000	2,323	19,641

4,223	2,332	2,726	2,395	2,506	2,287	4,217	2,416	2,323	25,427
2,697	2,332	2,726	2,395	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	22,380
4,223	3,774	4,198	3,843	3,970	3,616	4,217	2,416	3,732	33,989
4,223	3,774	4,198	3,843	3,970	3,616	2,695	3,854	3,732	33,906
2,697	2,332	2,726	2,395	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	22,380
4,223	3,774	2,726	2,395	2,506	2,287	2,695	3,854	2,323	26,786
2,697	2,332	2,726	3,843	3,970	1,000	2,695	3,854	3,732	26,851
2,697	3,774	1,520	1,000	2,506	1,000	4,217	2,416	3,732	22,863
2,697	3,774	2,726	3,843	2,506	1,000	2,695	2,416	2,323	23,983
4,223	3,774	4,198	3,843	3,970	3,616	4,217	3,854	3,732	35,427
2,697	2,332	2,726	3,843	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	23,828
2,697	2,332	2,726	3,843	1,000	2,287	2,695	3,854	2,323	23,759
2,697	3,774	4,198	3,843	3,970	2,287	4,217	3,854	3,732	32,573
4,223	3,774	2,726	2,395	2,506	3,616	4,217	1,000	1,000	25,459
2,697	2,332	2,726	2,395	2,506	1,000	4,217	3,854	1,000	22,729
1,000	2,332	1,000	2,395	1,000	1,000	2,695	2,416	3,732	17,571
4,223	2,332	4,198	3,843	2,506	3,616	2,695	3,854	2,323	29,591
4,223	3,774	4,198	3,843	3,970	3,616	4,217	2,416	3,732	33,989
2,697	2,332	2,726	3,843	2,506	2,287	2,695	3,854	3,732	26,674
4,223	3,774	4,198	2,395	3,970	3,616	4,217	3,854	3,732	33,980
4,223	3,774	4,198	3,843	3,970	3,616	2,695	3,854	2,323	32,498
4,223	2,332	4,198	3,843	3,970	2,287	2,695	3,854	2,323	29,727
4,223	3,774	2,726	3,843	2,506	3,616	2,695	3,854	3,732	30,971
4,223	3,774	4,198	3,843	3,970	1,000	2,695	2,416	3,732	29,852
2,697	2,332	2,726	1,000	2,506	2,287	2,695	2,416	2,323	20,985
4,223	3,774	2,726	2,395	3,970	2,287	4,217	2,416	3,732	29,742

Successive Interval												
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total X2
3,439	2,407	2,407	2,902	4,162	4,044	3,471	3,217	3,986	4,226	4,257	4,007	42,527
4,833	3,820	3,820	2,902	4,162	4,044	4,833	4,688	2,517	4,226	4,257	4,007	48,111
3,439	2,407	2,407	4,474	4,162	4,044	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	4,007	39,845
3,439	2,407	2,407	4,474	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	4,257	2,527	36,620
4,833	3,820	3,820	4,474	4,162	4,044	4,833	3,217	3,986	4,226	4,257	4,007	49,681
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	1,988	2,527	32,780
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	4,688	2,517	2,695	1,000	4,007	34,742
3,439	2,407	3,820	4,474	2,650	4,044	3,471	3,217	3,986	4,226	4,257	2,527	42,519
3,439	2,407	2,407	2,902	4,162	4,044	4,833	4,688	2,517	4,226	4,257	4,007	43,890
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	1,988	2,527	32,780
4,833	3,820	2,407	4,474	2,650	2,558	4,833	1,882	3,986	2,695	4,257	2,527	40,923
3,439	2,407	3,820	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	35,208
3,439	2,407	2,407	2,902	4,162	4,044	4,833	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	38,155
3,439	2,407	3,820	4,474	4,162	4,044	3,471	4,688	3,986	4,226	1,988	4,007	44,713
1,000	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	31,356

3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	1,988	2,527	32,780
3,439	3,820	3,820	4,474	2,650	4,044	3,471	3,217	3,986	2,695	3,003	4,007	42,628
3,439	2,407	3,820	2,902	4,162	4,044	4,833	3,217	3,986	2,695	4,257	2,527	42,291
2,139	2,407	2,407	2,902	2,650	1,000	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	30,937
2,139	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	1,988	2,527	31,481
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	33,794
3,439	3,820	3,820	4,474	4,162	4,044	3,471	3,217	3,986	4,226	4,257	4,007	46,925
2,139	2,407	2,407	2,902	2,650	4,044	4,833	4,688	2,517	2,695	3,003	4,007	38,294
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	33,794
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	33,794
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	33,794
4,833	3,820	3,820	2,902	2,650	2,558	4,833	3,217	3,986	2,695	4,257	2,527	42,100
4,833	3,820	2,407	2,902	4,162	2,558	4,833	3,217	3,986	2,695	4,257	2,527	42,199
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	2,207	1,882	2,517	2,695	3,003	2,527	31,194
4,833	3,820	3,820	4,474	4,162	4,044	4,833	4,688	3,986	4,226	3,003	4,007	49,898
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	4,688	2,517	2,695	3,003	2,527	35,265
2,139	3,820	3,820	4,474	4,162	4,044	2,207	3,217	3,986	4,226	4,257	4,007	44,361
3,439	2,407	1,000	2,902	1,000	4,044	3,471	3,217	1,000	2,695	1,988	2,527	29,691
3,439	2,407	1,000	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	4,007	33,867
3,439	2,407	1,000	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	3,986	4,226	4,257	4,007	38,120
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	33,794
3,439	2,407	2,407	4,474	4,162	4,044	2,207	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	37,100
3,439	1,000	1,000	2,902	2,650	1,000	2,207	1,882	1,000	2,695	3,003	1,000	23,776
4,833	3,820	3,820	4,474	4,162	4,044	4,833	4,688	3,986	4,226	4,257	4,007	51,151
4,833	3,820	3,820	4,474	4,162	4,044	4,833	4,688	3,986	4,226	4,257	4,007	51,151
4,833	3,820	3,820	4,474	4,162	4,044	4,833	4,688	3,986	4,226	1,000	4,007	47,895
2,139	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	1,882	2,517	2,695	3,003	2,527	31,159
2,139	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	2,207	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	31,230
2,139	1,000	1,000	4,474	4,162	4,044	4,833	4,688	1,000	2,695	1,988	2,527	34,551
3,439	3,820	3,820	4,474	4,162	4,044	4,833	4,688	3,986	2,695	1,988	4,007	45,958
4,833	3,820	2,407	4,474	2,650	2,558	3,471	3,217	1,000	4,226	4,257	4,007	40,921
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	33,794
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	4,257	2,527	35,048
3,439	3,820	2,407	4,474	4,162	4,044	4,833	4,688	3,986	4,226	4,257	4,007	48,344
4,833	3,820	2,407	4,474	4,162	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	39,687
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	33,794
3,439	2,407	2,407	4,474	2,650	4,044	3,471	3,217	2,517	4,226	3,003	4,007	39,863
4,833	1,000	2,407	2,902	2,650	1,000	2,207	3,217	1,000	2,695	3,003	2,527	29,441
4,833	3,820	2,407	2,902	4,162	4,044	4,833	4,688	2,517	4,226	3,003	4,007	45,444
4,833	3,820	3,820	4,474	4,162	2,558	3,471	4,688	2,517	2,695	3,003	2,527	42,570
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	33,794
2,139	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	2,207	3,217	2,517	2,695	3,003	4,007	32,711
4,833	3,820	3,820	2,902	2,650	2,558	1,000	1,000	2,517	2,695	1,988	4,007	33,792
3,439	1,000	3,820	4,474	4,162	4,044	2,207	3,217	2,517	2,695	1,988	1,000	34,564
4,833	3,820	3,820	2,902	2,650	4,044	4,833	4,688	3,986	4,226	4,257	2,527	46,587
4,833	3,820	3,820	2,902	2,650	2,558	2,207	3,217	1,000	1,000	4,257	4,007	36,272
4,833	3,820	2,407	1,000	1,000	1,000	3,471	3,217	3,986	4,226	4,257	4,007	37,226

3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	2,207	3,217	2,517	2,695	3,003	2,527	32,530
2,139	1,000	1,000	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	4,007	31,160
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	4,688	3,986	4,226	4,257	4,007	40,998
3,439	1,000	2,407	2,902	1,000	2,558	2,207	3,217	2,517	1,000	3,003	2,527	27,778
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	4,044	4,833	3,217	3,986	2,695	4,257	2,527	39,365
3,439	1,000	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	1,882	2,517	1,000	3,003	2,527	29,356
4,833	3,820	3,820	4,474	4,162	4,044	4,833	4,688	3,986	4,226	4,257	4,007	51,151
4,833	3,820	3,820	4,474	4,162	4,044	4,833	3,217	2,517	2,695	4,257	4,007	46,682
2,139	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	4,833	3,217	2,517	4,226	3,003	2,527	35,388
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	4,044	3,471	1,882	2,517	2,695	3,003	4,007	35,425
3,439	3,820	3,820	1,000	4,162	2,558	2,207	1,882	2,517	4,226	3,003	4,007	36,641
2,139	1,000	1,000	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	1,000	3,003	1,000	26,458
3,439	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	4,688	2,517	2,695	3,003	2,527	35,265
2,139	3,820	3,820	4,474	4,162	4,044	2,207	3,217	3,986	4,226	4,257	4,007	44,361
3,439	2,407	1,000	2,902	1,000	4,044	3,471	3,217	1,000	2,695	1,988	2,527	29,691
3,439	2,407	1,000	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	4,007	33,867
3,439	2,407	1,000	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	3,986	4,226	4,257	4,007	38,120
4,833	3,820	3,820	2,902	2,650	2,558	3,471	1,000	2,517	2,695	1,988	4,007	36,263
3,439	1,000	3,820	4,474	4,162	4,044	2,207	3,217	2,517	2,695	1,988	1,000	34,564
3,439	2,407	2,407	2,902	4,162	4,044	3,471	3,217	3,986	4,226	4,257	4,007	42,527
4,833	3,820	3,820	2,902	4,162	4,044	4,833	4,688	2,517	4,226	4,257	4,007	48,111
3,439	2,407	2,407	4,474	4,162	4,044	3,471	3,217	2,517	2,695	3,003	4,007	39,845
3,439	2,407	2,407	4,474	2,650	2,558	3,471	3,217	2,517	2,695	4,257	2,527	36,620
4,833	3,820	3,820	4,474	4,162	4,044	4,833	3,217	3,986	4,226	4,257	4,007	49,681
4,833	2,407	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	4,688	2,517	2,695	1,988	2,527	35,645
3,439	1,000	2,407	2,902	2,650	2,558	3,471	1,882	2,517	2,695	1,000	2,527	29,048
3,439	2,407	3,820	4,474	2,650	4,044	3,471	3,217	3,986	4,226	4,257	2,527	42,519
3,439	2,407	2,407	2,902	4,162	4,044	4,833	4,688	2,517	4,226	4,257	4,007	43,890
4,833	2,407	3,820	2,902	2,650	2,558	3,471	3,217	3,986	2,695	1,988	2,527	37,056
4,833	3,820	2,407	4,474	2,650	2,558	4,833	1,882	3,986	2,695	4,257	2,527	40,923

Successive Interval									
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Total X3
3,445	3,782	3,867	4,086	2,437	4,223	4,580	3,533	2,341	32,293
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	4,223	4,580	3,533	3,697	35,078
3,445	3,782	3,867	4,086	2,437	2,697	3,011	3,533	2,341	29,199
2,111	3,782	2,400	2,586	2,437	4,223	3,011	4,858	2,341	27,748
3,445	3,782	3,867	4,086	2,437	2,697	3,011	3,533	3,697	30,555
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	4,223	4,580	4,858	3,697	36,403
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	4,223	4,580	4,858	2,341	35,047
3,445	3,782	3,867	2,586	2,437	4,223	3,011	3,533	2,341	29,224
3,445	3,782	3,867	2,586	2,437	4,223	3,011	3,533	3,697	30,580
3,445	2,355	3,867	4,086	3,865	4,223	3,011	2,297	1,000	28,149
3,445	2,355	2,400	4,086	3,865	2,697	4,580	3,533	2,341	29,302
2,111	2,355	2,400	2,586	2,437	4,223	3,011	3,533	2,341	24,996
2,111	2,355	2,400	2,586	2,437	2,697	4,580	4,858	2,341	26,365

3,445	2,355	2,400	2,586	2,437	4,223	4,580	4,858	3,697	30,580
2,111	2,355	3,867	4,086	2,437	4,223	3,011	2,297	1,000	25,386
3,445	2,355	2,400	2,586	2,437	2,697	3,011	2,297	1,000	22,228
2,111	2,355	2,400	2,586	2,437	2,697	4,580	3,533	2,341	25,040
2,111	2,355	3,867	2,586	3,865	2,697	3,011	3,533	2,341	26,366
2,111	2,355	2,400	2,586	2,437	2,697	4,580	3,533	2,341	25,040
2,111	2,355	2,400	2,586	2,437	1,000	3,011	2,297	1,000	19,196
1,000	2,355	2,400	2,586	1,000	2,697	3,011	2,297	2,341	19,687
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	4,223	4,580	4,858	3,697	36,403
1,000	2,355	2,400	1,000	2,437	2,697	3,011	2,297	2,341	19,538
2,111	2,355	2,400	2,586	1,000	2,697	3,011	3,533	1,000	20,693
2,111	1,000	2,400	2,586	2,437	2,697	3,011	2,297	2,341	20,880
2,111	2,355	2,400	2,586	2,437	2,697	3,011	3,533	1,000	22,130
3,445	3,782	3,867	2,586	2,437	2,697	3,011	4,858	3,697	30,379
1,000	2,355	3,867	2,586	3,865	2,697	4,580	3,533	2,341	26,824
2,111	1,000	2,400	2,586	1,000	2,697	3,011	2,297	1,000	18,102
3,445	2,355	3,867	4,086	3,865	4,223	3,011	4,858	3,697	33,406
1,000	2,355	2,400	2,586	2,437	2,697	3,011	3,533	2,341	22,360
2,111	1,000	3,867	1,000	2,437	4,223	4,580	1,000	2,341	22,558
1,000	2,355	3,867	2,586	1,000	2,697	4,580	3,533	1,000	22,618
2,111	2,355	1,000	4,086	2,437	4,223	3,011	3,533	2,341	25,097
3,445	3,782	3,867	4,086	2,437	2,697	4,580	4,858	2,341	32,093
3,445	2,355	2,400	4,086	2,437	4,223	3,011	2,297	2,341	26,594
2,111	1,000	2,400	2,586	2,437	4,223	3,011	3,533	1,000	22,300
1,000	2,355	2,400	1,000	1,000	2,697	3,011	3,533	1,000	17,996
3,445	3,782	3,867	2,586	3,865	4,223	4,580	4,858	2,341	33,547
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	4,223	4,580	3,533	2,341	33,722
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	4,223	4,580	2,297	2,341	32,486
1,000	2,355	1,000	2,586	2,437	2,697	3,011	3,533	2,341	20,960
2,111	1,000	2,400	2,586	2,437	2,697	3,011	3,533	2,341	22,116
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	4,223	4,580	4,858	3,697	36,403
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	4,223	4,580	4,858	3,697	36,403
3,445	3,782	2,400	4,086	2,437	2,697	3,011	3,533	2,341	27,732
2,111	2,355	2,400	2,586	2,437	2,697	3,011	3,533	1,000	22,130
2,111	2,355	2,400	2,586	2,437	4,223	4,580	3,533	2,341	26,565
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	4,223	3,011	3,533	2,341	32,153
3,445	2,355	2,400	2,586	2,437	2,697	3,011	3,533	2,341	24,805
2,111	3,782	3,867	4,086	1,000	4,223	3,011	2,297	2,341	26,718
2,111	2,355	2,400	2,586	2,437	4,223	4,580	3,533	2,341	26,565
1,000	2,355	2,400	2,586	1,000	2,697	3,011	2,297	1,000	18,346
2,111	2,355	2,400	2,586	3,865	4,223	4,580	3,533	3,697	29,350
2,111	2,355	2,400	4,086	2,437	4,223	3,011	4,858	2,341	27,821
3,445	3,782	3,867	2,586	3,865	4,223	4,580	3,533	3,697	33,578
2,111	2,355	2,400	4,086	3,865	2,697	3,011	2,297	1,000	23,822
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	2,697	3,011	2,297	2,341	29,391
3,445	3,782	3,867	2,586	2,437	2,697	4,580	4,858	3,697	31,948
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	4,223	4,580	4,858	3,697	36,403

3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	2,697	3,011	3,533	1,000	29,286
3,445	3,782	3,867	4,086	2,437	2,697	3,011	3,533	3,697	30,555
3,445	3,782	2,400	2,586	2,437	2,697	3,011	3,533	3,697	27,587
3,445	3,782	3,867	4,086	2,437	2,697	3,011	3,533	2,341	29,199
3,445	3,782	3,867	2,586	2,437	2,697	3,011	3,533	2,341	27,699
2,111	2,355	2,400	2,586	2,437	4,223	3,011	4,858	2,341	26,321
3,445	2,355	2,400	4,086	2,437	2,697	3,011	3,533	2,341	26,305
2,111	3,782	2,400	2,586	2,437	2,697	3,011	3,533	2,341	24,898
2,111	2,355	2,400	2,586	2,437	4,223	4,580	4,858	3,697	29,246
2,111	3,782	3,867	4,086	2,437	4,223	4,580	4,858	3,697	33,640
2,111	2,355	1,000	2,586	2,437	1,000	1,000	3,533	2,341	18,363
3,445	2,355	3,867	2,586	1,000	2,697	3,011	3,533	2,341	24,835
2,111	2,355	2,400	2,586	1,000	2,697	4,580	4,858	3,697	26,284
2,111	1,000	2,400	4,086	2,437	4,223	4,580	2,297	2,341	25,475
1,000	2,355	2,400	2,586	2,437	2,697	3,011	3,533	2,341	22,360
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	4,223	4,580	4,858	3,697	36,403
1,000	2,355	3,867	2,586	1,000	2,697	4,580	3,533	1,000	22,618
2,111	2,355	1,000	4,086	2,437	4,223	3,011	3,533	2,341	25,097
3,445	3,782	3,867	4,086	2,437	2,697	4,580	4,858	2,341	32,093
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	2,697	3,011	2,297	2,341	29,391
3,445	3,782	3,867	2,586	2,437	2,697	4,580	4,858	3,697	31,948
3,445	3,782	3,867	4,086	2,437	4,223	4,580	3,533	2,341	32,293
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	4,223	4,580	3,533	3,697	35,078
3,445	3,782	3,867	4,086	2,437	2,697	3,011	3,533	2,341	29,199
2,111	3,782	2,400	2,586	2,437	4,223	3,011	4,858	2,341	27,748
3,445	3,782	3,867	4,086	2,437	2,697	3,011	3,533	3,697	30,555
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	4,223	4,580	4,858	3,697	36,403
3,445	3,782	3,867	4,086	3,865	4,223	4,580	4,858	2,341	35,047
3,445	3,782	3,867	2,586	2,437	4,223	3,011	3,533	2,341	29,224
3,445	3,782	3,867	2,586	2,437	4,223	3,011	3,533	3,697	30,580
3,445	2,355	3,867	4,086	3,865	4,223	3,011	2,297	1,000	28,149
3,445	2,355	2,400	4,086	3,865	2,697	4,580	3,533	2,341	29,302

Successive Interval															
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total Y
4,561	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	1,983	3,203	44,438
4,561	2,886	1,000	1,000	1,000	3,677	4,206	4,802	4,834	4,720	3,849	4,474	4,204	4,473	4,661	54,347
2,995	1,000	2,476	2,874	3,173	1,000	2,652	3,480	3,359	4,720	3,849	2,992	4,204	3,135	4,661	46,570
2,995	1,676	2,476	2,874	3,173	1,000	2,652	2,249	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	1,983	1,934	37,822
2,995	1,000	2,476	2,874	3,173	1,000	2,652	3,480	3,359	4,720	3,849	2,992	4,204	3,135	3,203	45,112
4,561	4,341	2,476	2,874	3,173	1,000	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	4,204	4,473	4,661	49,792
2,995	2,886	3,925	4,293	3,173	1,000	2,652	2,249	2,015	3,121	2,425	4,474	1,000	1,000	3,203	40,410
4,561	4,341	3,925	1,710	1,882	3,677	4,206	3,480	3,359	3,121	3,849	4,474	4,204	4,473	3,203	54,464
4,561	2,886	2,476	4,293	4,611	2,340	2,652	4,802	3,359	3,121	3,849	2,992	4,204	3,135	3,203	52,483
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	2,249	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	1,983	3,203	41,641
4,561	2,886	1,000	4,293	3,173	3,677	2,652	4,802	4,834	4,720	2,425	2,992	4,204	4,473	3,203	53,895

2,995	2,886	3,925	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	3,849	4,474	2,915	1,000	1,934	44,975
2,995	2,886	2,476	2,874	4,611	3,677	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	46,800
4,561	4,341	3,925	4,293	4,611	2,340	2,652	3,480	3,359	4,720	2,425	2,992	2,915	4,473	3,203	54,289
2,995	2,886	3,925	1,710	3,173	2,340	1,000	2,249	3,359	3,121	1,000	2,992	1,885	3,135	3,203	38,972
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	2,249	2,015	3,121	2,425	2,992	2,915	1,983	3,203	40,297
2,995	2,886	3,925	2,874	1,882	2,340	4,206	2,249	3,359	3,121	3,849	2,992	2,915	1,983	4,661	46,235
2,995	2,886	2,476	4,293	4,611	2,340	2,652	3,480	4,834	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	48,356
2,995	2,886	2,476	1,710	1,882	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	1,000	2,992	2,915	3,135	1,934	38,875
2,995	2,886	2,476	1,710	1,882	2,340	4,206	3,480	3,359	4,720	2,425	2,992	1,885	3,135	3,203	43,692
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
2,995	2,886	2,476	2,874	4,611	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	45,462
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
4,561	2,886	2,476	4,293	3,173	2,340	2,652	4,802	4,834	4,720	3,849	4,474	2,915	3,135	3,203	54,312
4,561	2,886	3,925	4,293	4,611	2,340	2,652	3,480	4,834	4,720	3,849	4,474	2,915	3,135	3,203	55,877
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
4,561	4,341	3,925	4,293	3,173	2,340	4,206	3,480	4,834	4,720	3,849	4,474	2,915	3,135	4,661	58,907
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	4,720	2,425	4,474	2,915	3,135	3,203	47,105
4,561	4,341	3,925	4,293	4,611	1,000	4,206	2,249	3,359	4,720	3,849	4,474	4,204	4,473	4,661	58,926
2,995	1,676	1,000	2,874	4,611	3,677	2,652	4,802	2,015	4,720	1,000	4,474	4,204	1,983	3,203	45,885
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	1,000	1,000	2,249	2,015	3,121	2,425	1,000	1,885	1,983	1,000	32,081
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	2,249	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	42,793
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
4,561	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	45,590
1,000	1,676	1,000	1,000	1,882	1,000	1,000	2,249	2,015	1,000	1,000	2,992	1,885	1,983	4,661	26,342
4,561	4,341	3,925	4,293	4,611	3,677	4,206	4,802	4,834	4,720	3,849	4,474	4,204	4,473	4,661	65,632
4,561	4,341	3,925	4,293	4,611	3,677	4,206	4,802	4,834	4,720	3,849	4,474	4,204	4,473	4,661	65,632
4,561	4,341	3,925	4,293	4,611	1,000	4,206	4,802	4,834	4,720	3,849	4,474	4,204	4,473	4,661	62,955
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	2,249	2,015	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	41,449
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	2,249	2,015	3,121	2,425	2,992	1,885	1,000	1,464	36,545
2,995	4,341	3,925	4,293	4,611	3,677	4,206	4,802	4,834	3,121	1,000	4,474	1,885	3,135	4,661	55,961
4,561	4,341	3,925	4,293	4,611	2,340	4,206	3,480	3,359	4,720	3,849	4,474	1,885	3,135	4,661	57,840
4,561	4,341	3,925	2,874	1,882	2,340	2,652	2,249	2,015	3,121	2,425	2,992	1,885	3,135	4,661	45,058
2,995	2,886	2,476	2,874	1,882	1,000	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	1,983	1,934	38,972
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
4,561	4,341	3,925	1,000	3,173	3,677	4,206	4,802	3,359	4,720	3,849	4,474	4,204	4,473	4,661	59,426
4,561	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	4,204	1,983	3,203	45,727
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	1,000	4,206	2,249	2,015	3,121	2,425	2,992	2,915	1,983	3,203	40,510
4,561	2,886	2,476	4,293	3,173	3,677	2,652	3,480	3,359	4,720	2,425	2,992	4,204	3,135	3,203	51,236
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
2,995	2,886	2,476	4,293	4,611	1,000	1,000	3,480	3,359	3,121	3,849	4,474	4,204	4,473	4,661	50,881
4,561	4,341	2,476	1,710	3,173	2,340	2,652	4,802	4,834	4,720	1,000	1,539	1,000	3,135	3,203	45,486

4,561	4,341	3,925	4,293	4,611	3,677	4,206	3,480	3,359	4,720	3,849	4,474	4,204	4,473	4,661	62,835
4,561	4,341	3,925	4,293	4,611	3,677	2,652	3,480	3,359	3,121	3,849	4,474	4,204	3,135	3,203	56,885
4,561	4,341	3,925	4,293	3,173	1,000	1,000	2,249	4,834	4,720	3,849	2,992	2,915	3,135	4,661	51,649
4,561	4,341	3,925	2,874	3,173	2,340	4,206	4,802	4,834	3,121	2,425	4,474	4,204	4,473	1,934	55,686
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	3,849	4,474	2,915	3,135	3,203	46,930
4,561	4,341	3,925	4,293	4,611	3,677	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	4,474	1,885	3,135	3,203	53,142
4,561	2,886	3,925	2,874	4,611	2,340	4,206	3,480	3,359	3,121	3,849	4,474	2,915	3,135	3,203	52,937
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
4,561	4,341	1,000	4,293	4,611	3,677	4,206	4,802	4,834	4,720	3,849	4,474	4,204	4,473	4,661	62,707
4,561	1,676	3,925	2,874	4,611	1,000	2,652	1,000	2,015	3,121	2,425	2,992	4,204	1,983	1,934	40,972
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	44,024
4,561	2,886	3,925	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	1,885	3,135	3,203	46,010
2,995	4,341	3,925	4,293	4,611	3,677	2,652	2,249	1,000	3,121	3,849	1,783	1,885	3,135	3,203	46,720
2,995	2,886	3,925	2,874	1,882	2,340	1,000	1,000	1,000	3,121	1,000	1,783	1,885	3,135	1,934	32,760
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	4,720	2,425	4,474	2,915	3,135	3,203	47,105
4,561	4,341	3,925	4,293	4,611	1,000	4,206	2,249	3,359	4,720	3,849	4,474	4,204	4,473	4,661	58,926
2,995	1,676	1,000	2,874	4,611	3,677	2,652	4,802	2,015	4,720	1,000	4,474	4,204	1,983	3,203	45,885
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	1,000	1,000	2,249	2,015	3,121	2,425	1,000	1,885	1,983	1,000	32,081
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	2,249	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	3,135	3,203	42,793
4,561	4,341	2,476	1,710	3,173	2,340	2,652	4,802	4,834	4,720	1,000	1,539	1,000	3,135	3,203	45,486
4,561	4,341	3,925	4,293	4,611	3,677	4,206	3,480	3,359	4,720	3,849	4,474	4,204	4,473	4,661	62,835
4,561	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	1,983	3,203	44,438
4,561	2,886	1,000	1,000	1,000	3,677	4,206	4,802	4,834	4,720	3,849	4,474	4,204	4,473	4,661	54,347
2,995	1,000	2,476	2,874	3,173	1,000	2,652	3,480	3,359	4,720	3,849	2,992	4,204	3,135	4,661	46,570
2,995	1,676	2,476	2,874	3,173	1,000	2,652	2,249	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	1,983	1,934	37,822
2,995	1,000	2,476	2,874	3,173	1,000	2,652	3,480	3,359	4,720	3,849	2,992	4,204	3,135	3,203	45,112
4,561	4,341	2,476	2,874	3,173	1,000	2,652	3,480	3,359	3,121	2,425	2,992	4,204	4,473	4,661	49,792
2,995	2,886	3,925	4,293	3,173	1,000	2,652	2,249	2,015	3,121	2,425	4,474	1,000	1,000	3,203	40,410
4,561	4,341	3,925	1,710	1,882	3,677	4,206	3,480	3,359	3,121	3,849	4,474	4,204	4,473	3,203	54,464
4,561	2,886	2,476	4,293	4,611	2,340	2,652	4,802	3,359	3,121	3,849	2,992	4,204	3,135	3,203	52,483
2,995	2,886	2,476	2,874	3,173	2,340	2,652	2,249	3,359	3,121	2,425	2,992	2,915	1,983	3,203	41,641
4,561	2,886	1,000	4,293	3,173	3,677	2,652	4,802	4,834	4,720	2,425	2,992	4,204	4,473	3,203	53,895

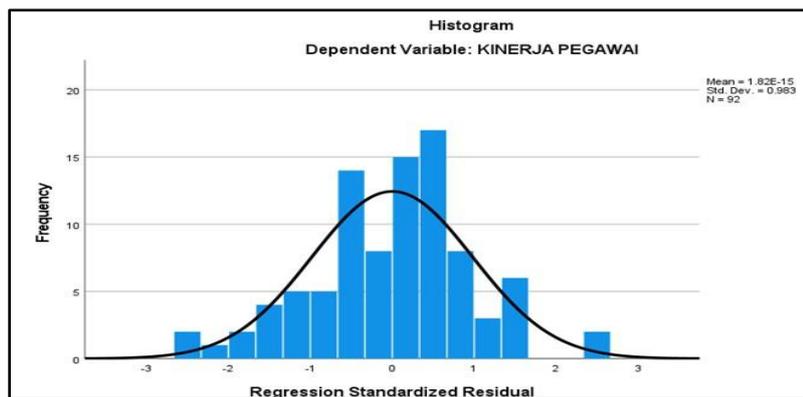
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

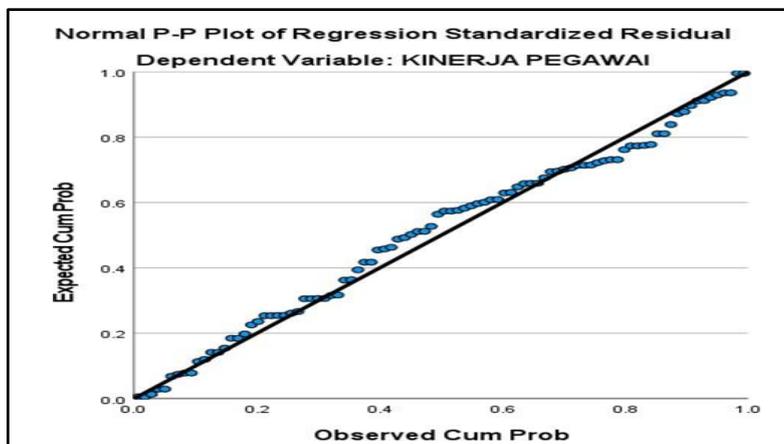
Gambar Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.45847604
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.067
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Gambar Histogram



Grafik P-Plot



2. Hasil Uji Multikolonearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,643	1,555	Tidak terjadi Multikolonearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,578	1,730	Tidak terjadi Multikolonearitas
Pengalaman Kerja (X3)	0,681	1,467	Tidak terjadi Multikolonearitas

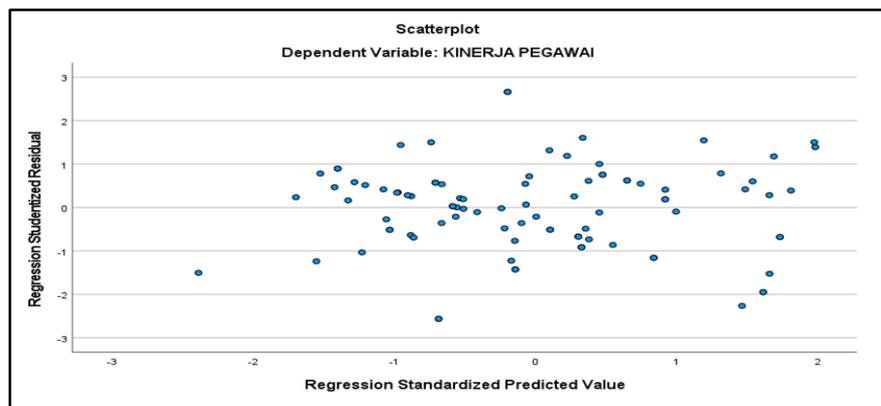
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

1) Hasil Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.024	.067		.354	.725
	KOMPETENSI	-.002	.002	-.115	-.880	.381
	DISIPLIN KERJA	.000	.001	-.034	-.248	.804
	PENGALAMAN KERJA	.003	.002	.221	1.740	.085

a. Dependent Variable: ABS_RES

2) Hasil Uji Scatterplot



Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.567	6.588		2.667	.009
	Kompetensi	.002	.176	.001	.014	.989
	Disiplin Kerja	.607	.140	.477	4.329	<.001
	Pengalaman Kerja	.344	.163	.213	2.102	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1121.569	3	373.856	18.187	<,001 ^b
	Residual	1808.899	88	20.556		
	Total	2930.467	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja

2. Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.567	6.588		2.667	.009
	Kompetensi	.002	.176	.001	.014	.989
	Disiplin Kerja	.607	.140	.477	4.329	<,001
	Pengalaman Kerja	.344	.163	.213	2.102	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.362	4.534

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 9 Lembar Pengajuan Judul



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
Website : www.uindatokarama.ac.id email: humas@uindatokarama.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : FITRA NOFIANTI NIM : 205120026
TTL : PUSUNG, 31 OKTOBER 2001 Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Jurusan : EKONOMI SYARIAH Semester : VII (TUJUH)
Alamat : JI. TANJUMBULU HP : 0822 9972 9648

Judul :

- o Judul I
PENSARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPRAD) KABUPATEN DONGGALA
- o Judul II
PENSARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENERAPAN
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KUALITAS LAPORAN
KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (STUDI KASUS PADA BPRAD Kab. DONGGALA)
- o Judul III
PENSARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN DONGGALA

Palu, 19 Oktober 2023
Mahasiswa,

NIM 205120026

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : Dr. H. Hital Malayagan, M.HI.

Pembimbing II : Muhammad Syarifat, MSA
a.n. Dekan
Wakil Dekan BIDANG AKADEMIK DAN
KELEMBAGAAN,

Ketua Jurusan,

Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag
NIP.19770331 200312 2 002

Nursyamsu, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19860507 201503 1 002

Lampiran 10 SK Pembimbing

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR : 1370 TAHUN 2023

TENTANG

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
TAHUN AKADEMIK 2023/2024

- Membaca : Surat saudara : **Fitra Nofianti** / NIM **20.5.12.0026** mahasiswa jurusan **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu dengan judul skripsi : **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada BPKAD Kab. Donggala)**
- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
b. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional
4. Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2013 tentang Perubahan STAIN Palu menjadi IAIN Palu;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 92 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor In.18/R/KP/07.6/73/2014 tentang Pengangkatan Wakil Rektor dan Dekan di Lingkungan IAIN Palu.
7. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 47 Tahun 2015 tentang Statuta Insitut Agama Islam Negeri Palu

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TAHUN AKADEMIK 2023/2024

PERTAMA : 1. **Dr. H. Hilal Malarangan, M.HI** (Pembimbing I)
2. **Muhammad Syafaat, M.SA** (Pembimbing II)

KEDUA : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.

KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA UIN DATOKARAMA Palu Tahun Anggaran 2023.

KEEMPAT : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.

KELIMA : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

Ditetapkan di : Palu

Pada Tanggal : 21 Desember 2023

Dekan,



Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I.
NIP. 196506121992031004

Tembusan :

1. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;

Lampiran 11 Surat Izin Penelitian di Instansi BPKAD



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Diponegoro No.23 Palu, Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : *1077*/Un.24/F.V/PP.00.9/06/2025
Sifat : *Perking*
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Palu, *10* Juni 2025

Kepada Yth.
Kepala Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Donggala
di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Fitra Nofianti
NIM : 20.5.12.0191
TTL : Pusungi, 31 Oktober 2001
Semester : X (Sepuluh)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Tanjumbulu, Palu Barat

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: ***"Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Instansi Pemerintah Di Kabupaten Donggala)"***

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di BPKAD Kabupaten Donggala

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,

Sagir Muhammad Amin

Lampiran 12 Surat Izin Penelitian di Instansi Sekretariat DPRD



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Diponegoro No.23 Palu, Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : *WJA* Un.24/F.V/PP.00.9/06/2025
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Palu, *10* Juni 2025

Kepada Yth.
Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala
di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Fitra Nofianti
NIM : 20.5.12.0191
TTL : Pusungi, 31 Oktober 2001
Semester : X (Sepuluh)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Tanjumbulu, Palu Barat

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Instansi Pemerintah Di Kabupaten Donggala)”**

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di DPRD Kabupaten Donggala

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,



Sagir Muhammad Amin

Lampiran 13 Surat Izin Penelitian di Instansi Sekretariat Daerah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : 2071/Un.24/F.V/PP.00.9/06/2025
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Palu, 10 Juni 2025

Kepada Yth.
Kepala Sekretaris Daerah Kabupaten Donggala
di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Fitra Nofianti
NIM : 20.5.12.0191
TTL : Pusungi, 31 Oktober 2001
Semester : X (Sepuluh)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Tanjumbulu, Palu Barat

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Instansi Pemerintah Di Kabupaten Donggala)"**

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di Sekretaris Daerah Kabupaten Donggala

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,



Muhammad Amin

**Lampiran 14 Surat Keterangan telah melakukan Penelitian di Instansi
BPKAD**



**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN DONGGALA
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH**
Alamat : Jl. Jati Nomor 1, Gunung Bale, Banawa, Donggala

Donggala, 17 Juni 2025

Nomor : 900/ ~~338~~ /BPKAD/ VI /2025
Lampiran :
Perihal : Kesediaan Menerima Peserta
Penelitian.

Kepada

Yth. Dekan Universitas Islam Negeri
(UIN) Datokarama Palu.

Di

Palu

Menunjuk Surat Dekan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu Nomor : 1277/Un.24/F.V/PP.00.9/06/2025 tanggal 10 Juni 2025 Perihal izin penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi. Maka pada prinsipnya kami menyetujui permohonan tersebut dan dapat menerima Mahasiswa tersebut untuk melakukan izin penelitian di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Donggala.

Demikian penyampaian ini kami sampaikan untuk diketahui.

KEPALA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN DONGGALA



YENI S. AMIR, SH., M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
Nip. 19670611 199403 2 009

LAMPIRAN NAMA MAHASISWA

NO 1	NIM 2	NAMA 3	PENEMPATAN 4
I.	20.5.12.0191	FITRA NOFIANTI	BPKAD

KEPALA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN DONGGALA



YENI S. AMIR, SH., M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
Nip. 19670611 199403 2 009

Lampiran 15 Surat Keterangan telah melakukan Penelitian di Instansi Sekretariat DPRD



PEMERINTAH KABUPATEN DONGGALA
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
Alamat : Jalan Jati No. 2 Fax. (0457) 71951 Telp. – 71952 – 71953 – 71954
DONGGALA

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 314.175/Um/Set.DPRD/VI/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **ARIFIN PARAS, SH.,MH**
N I P : 19690807 199903 1 005
Pangkat : Pembina Tkt.I (IV/b)
Jabatan : Kepala Bagian Administrasi Kesekretariatan
Unit Kerja : Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala

Menerangkan

Nama : **FITRA NOFIANTI**
NIM : 20.5.12.0191
TTL : Pusungi, 31 Oktober 2001
Semester : X (Sepuluh)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Penelitian : *Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Kerja , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Instansi Pemerintah Di Kabupaten Donggala)*

Bahwa benar telah melakukan Observasi dan Penelitian di Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala Tahun 2025.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Donggala, 17 Juni 2025

KEPALA BAGIAN ADMINISTRASI
KESEKRETARIATAN
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN
DONGGALA



ARIFIN PARAS, SH.,MH
19690807 199903 1 005

Lampiran 16 Surat Keterangan telah melakukan Penelitian di Instansi Sekretariat Daerah



PEMERINTAH KABUPATEN DONGGALA
SEKRETARIAT DAERAH

Jl. Jati No. 1 Telp. (0457) 72202 – 72201 Fax. 72211 Donggala

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 0894/423.1/bag. Umum/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : **FAHRUL, S.Kom., M.M**
N I P : 19810101 200701 1 020
Pangkat : Penata (III/c)
Jabatan : Kasubag Tata Usaha Pimpinan
Staf Ahli dan Kepegawaian
Unit Kerja : Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala

Menerangkan

Nama : **FITRA NOFIANTI**
NIM : 20.5.12.0191
TTL : Pusungi, 31 Oktober 2001
Semester : X (Sepuluh)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Penelitian : *Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Instansi Pemerintah Di Kabupaten Donggala)*

Bahwa benar telah melakukan Observasi dan Penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala Tahun 2025.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Donggala, 18 Juli 2025

Mengetahui,
KASUBAG TATA USAHA PIMPINAN,
STAF AHLI DAN KEPEGAWAIAN
SEKRETARIAT DAERAH KAB. DONGGALA

FAHRUL, S.Kom., M.M
Penata (III/c)
NIP. 19810101 200701 1 020

Lampiran 17 Dokumentasi

1. Pengantaran Surat Izin Penelitian



2. Dokumentasi Proses Pengisian Kuesioner



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Fitra Nofianti
Tempat/ Tanggal Lahir : Pusungi, 31 Oktober 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nim : 205120026
Universitas : Universitas Islam Negeri (UIN)
Datokarama Palu
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Alamat Sekarang : Jl, Tanjumbulu, Kelurahan Lere,
Kecamatan Palu Barat
Nomor Telepon/HP : 082299729648
Email : fitranofianti@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan

2007-2008 : Taman Kanak-Kanak Ceria Pusungi
2008- 2014 : SD Negeri 2 Pusungi
2014-2017 : SMP Negeri 5 Ampana Tete
2017-2020 : SMA Negeri 1 Ampana Kota
2020-Sekarang : Universitas Islam Negeri (UIN)
Datokarama Palu

C. Pengalaman Organisasi

2020-2021 : Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi
Syariah
2020-2021 : UKM Manpa UIN Datokarama
Palu
2022- 2024 : IPPNU Kota Palu