

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, *LOCUS OF CONTROL* DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADABALAI
PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN
RAKYAT (PUPR) WILAYAH II PALEMBANG**

Ulil Amri¹, Kartawinata², Ellen Sumiarni³

^{1,2}Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

Email :¹⁾amri.utp2018@gmail.com, ²⁾kartawinata1959@gmail.com, ³⁾ellen_sumiarni@univ-tridinanti.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
24/11/2022

Revised:
12/12/2022

Accepted:
15/12/2022

Online-Published:
31/12/2022

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang kinerja pegawai Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah II Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh kepemimpinan, kompetensi, *locus of control* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Tempat penelitian Dinas Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah II Palembang di Jalan Aiptu. Karel Tubun No.12, 17 Ilir Kec .Ilir Timur I Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang pegawai dan teknik sampling dengan metode sensus yaitu seluruh pegawai operasional sebanyak 42 orang. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Instrumen data penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas .

Teknik analisis dengan menggunakan statistik inferensial dengan persamaan regresi linear berganda, kemudian dilakukan penentuan koefisien regresi, koefisien korelasi dan koefisien determinasi . Uji hipotesis melalui Uji-F dan Uji-t baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun secara parsial. Taraf signifikansi sebesar 5%. Media pengolahan data melalui program *SPSS versi 20.0*. Hasil analisis data didapat korelasi (r) antara kepemimpinan, kompetensi, *locus of control* dan disiplin kerja secara simultan dengan kinerja pegawai sebesar 0,897 atau sebesar 89.70% yang berarti memiliki hubungan yang signifikan sedangkan *Adjusted (R²)* sebesar 0,783 atau sebesar 78,30% variasi dalam kinerja dan sisanya sebesar 21,70% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti, kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja. Persamaan regresi linear berganda : $\hat{Y} = 17,037 + 0,510X_1 + 0,568X_2 + 0,256X_3 + 0,229X_4 + e$. Hasil Uji-F didapat nilai $F_{hit} 37,910$ dengan tingkat Sig. 0,000 , karena nilai Sig.F < 0,05 ini membuktikan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, kompetensi, *locus of control* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja. Hasil uji-t didapat nilai $t_{hit} 3,884$ dengan Sig. 0,000 < 0,05 untuk kepemimpinan, nilai $t_{hit} 4,410$ dengan Sig. 0,000 < 0,05 untuk kompetensi, nilai $t_{hit} 2,397$ dengan Sig. 0,022 < 0,05 untuk *locus of control* dan nilai $t_{hit} 2,589$ dengan Sig. 0,014 < 0,05 untuk disiplin kerja, maka secara parsial bahwa kepemimpinan, kompetensi, *locus of control* dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kinerja pegawai (Y), kepemimpinan (X₁) , kompetensi (X₂), locus of control (X₃), disiplin kerja (X₄)

ABSTRACT

This study examines the performance of the Competency Development Center for Public Works and Public Housing (PUPR) Region II Palembang employees. The purpose of this study was to find out and prove whether there is an effect of leadership, competence, locus of control and work discipline simultaneously on employee performance. The research location is the Competency Development Center for Public Works and Public Housing

(PUPR) Region II Palembang on Jalan Aiptu. Karel Tubun No. 12, 17 Ilir Kec. Ilir Timur I Palembang City. The population in this study were 42 employees and the sampling technique using the census method was 42 operational employees. Data collection techniques through the distribution of closed questionnaires. The research data instruments were tested for validity and reliability.

The analysis technique uses inferential statistics with multiple linear regression equations, then the regression coefficient, correlation coefficient and coefficient of determination are determined. Test the hypothesis through F-test and t-test both to see the effect simultaneously and partially. The significance level is 5%. Data processing media through the SPSS version 20.0 program. The results of data analysis obtained a correlation (r) between leadership, competence, locus of control and work discipline simultaneously with employee performance of 0.897 or 89.70% which means it has a significant and significant relationship while Adjusted (R²) of 0.783 or 78.30% variation in performance and the remaining 21.70% is explained by other factors such as compensation, work stress and work environment. Multiple linear regression equation: $\hat{Y} = 17.037 + 0.510X_1 + 0.568X_2 + 0.256X_3 + 0.229X_4 + e$. The results of the F-test obtained a Fhit value of 37.910 with a Sig level. 0.000, because the Sig.F value <0.05 proves that there is an influence of leadership, competence, locus of control and work discipline simultaneously on performance. The results of the t-test obtained a thit value of 3.884 with Sig.0.000 <0.05 for leadership, a thit value of 4.410 with Sig.0.000 <0.05 for competence, a thit value of 2.397 with Sig.0.022 <0.05 for locus of control and a thit value of 2.589 with Sig.0.014 <0.05 for work discipline, so partially that leadership, competence, locus of control and discipline affect employee performance.

Keywords: employee performance (Y), leadership (X1), competence (X2), locus of control (X3), work discipline (X4)

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dari suatu organisasi sebagai penggerak dan pelaku aktif di dalam aktivitas organisasi. Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.

Sebagai Unit Pelaksana Teknis, Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja aparatur bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak terlepas dari peran dan tugas pemimpin dalam mengelola sumberdaya yang tersedia, sebagai pimpinan di tuntutan untuk lebih efektif melaksanakan peran dan fungsinya dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang secara rutin dan berkala dalam penyelenggaraannya melalui balai diklat yang telah disiapkan.

Menurut Sutrisno (2010: 172) kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihatpada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah

ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai dinas Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah II Palembang sangat berpengaruh didalam menjalankan pekerjaan yaitu penyelenggaraan berbagai pelatihan bagi pegawai dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai melalui berbagai pelatihan yang diselenggarakan secara berkala. Apabila kinerja pegawai menurun yang disebabkan oleh kurang pengetahuan dan ketrampilan kerja, hal ini akan berdampak buruk bagi instansi terkait dalam penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan pada pegawai yang melaksanakannya.

Selanjutnya diduga ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang yaitu kepemimpinan, kompetensi, *locus of control* dan disiplin kerja.

Menurut Siswanto (2006 : 153) bahwa kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang dihubungkan dengan tugas dari para anggota kelompok. Maka lebih lanjut dapat dikatakan bahwa secara umum kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting dalam usaha

pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kondusif didalam kehidupan organisasi melalui penggunaan kekuasaan yang tepat. Disamping itu, pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh seorang pegawai akan memberikan keringanan dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu. Meskipun pegawai telah memiliki suatu pengalaman kerja namun hal ini tidak akan bisa berjalan dengan efisien apabila tidak didukung dengan kepribadian dan cara berfikir efektif. Kepribadian dan gaya berfikir yang dimiliki para pegawai disebut dengan *Locus Of Control*.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), *locus of control* adalah keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. *Locus Of Control* merupakan suatu level dimana seseorang menempatkan suatu hal yang dinantikan dengan adanya penguatan dari hasil kegiatan seseorang tersebut tergantung pada evaluasi atau penilaian dari pribadi.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:194) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan pegawai diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk menumbuhkan rasa kedisiplinan yang diharapkan oleh organisasi dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi organisasi. Ketidapatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku dapat menimbulkan permasalahan baru sehingga berimbas kepada pekerjaan atau tugas-tugas menjadi tidak maksimal dan mempengaruhi disetiap proses aktivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, *Locus of control* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang”

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, kompetensi, *locus of control* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai

Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang ?

2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh *locus of control* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang ?
5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang ?

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja Pegawai.

Menurut Mangkunegara dalam Pasolong (2012:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moorhead dan Chung Megginson, dalam Sugiyono (2009:12) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: a) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan. b) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru. c) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan. d) Kerjasama Tim (*Teamwork*), melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar karyawan, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan

faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para karyawannya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan. e) Kreatifitas (*Creativity*), merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. f) Inovasi (*Inovation*), kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi. g) Inisiatif (*initiative*), beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Dimensi Kinerja

Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :1).Kualitas,yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. 2)

Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan. 3). Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. 4). Kerjasama dengan orang lain dalam berkerja.

Indikator Kinerja

Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam (Robbins, 2006:260) yaitu 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2). Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Konsistensi waktu, yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4). Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5). Kemandirian, adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6). Komitmen kerja, yaitu suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Kepemimpinann

Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015) menyatakan bahwa, Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya.

Sutikno (2014), Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang - orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Dari uraian diatas maka dapat disintesis kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dimensi Kepemimpinan

Agar kepemimpinan dapat berjalan sesuai yang diharapkan dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan syarat (Kartono

2001:31), dikaitkan pada 3 (tiga) dimensi penting yakni : 1) Kekuasaan, ialah otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu. 2)Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu membawahi atau mengatur orang lain sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. 3)Kemampuan, adalah segala daya kesanggupan kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

IndikatorKepemimpinan

Dari dimnesi kepemimpinan maka indikatornya terdiri dari membuat keputusan, memberikan uraian tugas, kewibawaan, mengarahkan, memberi contoh tauladan, menjelaskan detail pekerjaan, petunjuk detail pekerjaan, membujuk anggota, tegas menjalankan tugas dan disiplin waktu.

3.Kompetensi

Menurut Wibowo (2012:15), pengertian 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. Selain itu, Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:326) mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja.

Dimensi Kompetensi

Dimensi kompetensi menurut Hasibuan, (2012: 48) terdapat lima aspek, yaitu :

- 1). *Motives*, adalah dorongan seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan.
- 2). *Thraits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu.
- 3). *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.
- 4). *Knowlegde*, adalah informasi dan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.
- 5). *Skills*,

adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Indikator Kompetensi

Dari dimensi kompetensi, maka indikator terdiri dari suka membantu, melakukan umpan balik (*feedback*) hasil pekerjaan, percaya diri, kontrol diri, sikap terhadap tugas, menjunjung tinggi nilai-nilai, keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan ketelitian

4. Locus of Control

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), *locus of control* adalah salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

Menurut Soemanto (2012), *locus of control* adalah bagaimana individu merasa atau melihat garis atau hubungan antara tingkah lakunya dan akibatnya, apakah dia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya

Dimensi Locus Of Control

Locus Of Control terdiri dari dua dimensi yaitu internal dan eksternal.

1.) *Locus Of Control* internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif, terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah

pengendalian diri. 2.) *Locus Of Control* eksternal mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan beradadi luar kontrol dirinya. *Locus Of Control* eksternal yaitu kurang memiliki inisiatif, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan dan lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Indikator Locus Of Control

Dari dimensi *Locus Of Control* internal, maka indikatornya adalah suka bekerja keras, memiliki insiatif yang tinggi, menemukan pemecahan masalah, berfikir seefektif mungkin dan persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Sedangkan indikator *Locus Of Control* eksternal yaitu kurang memiliki inisiatif, mudah menyerah, kurang berusaha, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan dan lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu instansi pemerintah

yang melayani yang membutuhkan kecepatan dan kesiapan dalam penyelenggaraan pelatihan pegawai. Menurut Hasibuan (2007:193), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Pengertian mentaati disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011 : 94) adalah sebagai berikut : 1).Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.2)Taat terhadap peraturan perusahaan tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3)Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan,ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4)Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan yaitu turan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disintesisakan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku

karyawan,berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi.

Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan sekitar.

B. Kerangka Berfikir

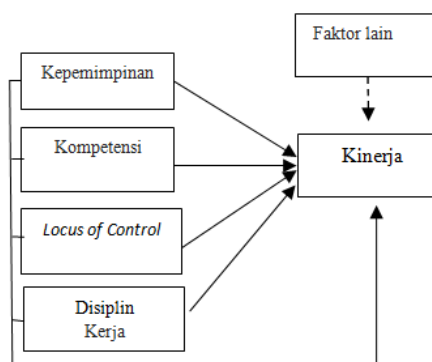
Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh kepemimpinan, kompetensi, *locus of control*, dandisiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palenbang .
2. Diduga ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palenbang .
3. Diduga ada pengaruh secara parsial kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai

Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang.

4. Diduga ada pengaruh *locus of control* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang
5. Diduga ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang

Secara konseptual kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar.1. Kerangka Berfikir

C. Hipotesis Penelitian

H₁:Diduga ada pengaruh kepemimpinan, kompetensi, *locus of control* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang.

H₂:Diduga ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang.

H₃:Diduga ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang..

H₄:Diduga ada pengaruh *locus of control* secara parsial terhadap kinerja pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang.

H₅:Diduga ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang

B. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang di Jalan KS. Tubun No. 12, Lapangan Hatta, Palembang.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini yaitu selama

4(empat) bulan terhitung bulan Januari 2022 s.d April 2022.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Anwar Sanusi (2011:87) Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang berjumlah 42 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono dalam (Maulana, 2017:37), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini penulis mengambil jumlah sampel sebanyak 42 responden yaitu diambil dengan metode sensus semua populasi dijadikan sampel penelitian.

3, Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini disain penelitian yang digunakan adalah disain kausal, yaitu disain penelitian yang berguna untuk mengukur hubungan antara variabel riset, atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel lain, dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah pengaruh

kompetensi, *locus of control* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang.

Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian ini terdiri :

- a. Variabel kinerja (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel X.
- b. Variabel kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), *locus of control* (X_3) dan disiplin kerja (X_4).

Uraian untuk masing-masing variabel baik variabel dependen yaitu kinerja (Y) maupun variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2), *locus of control* (X_3) dan disiplin kerja (X_4). Begitu juga dengan definisi operasional variabel untuk variabel bebas dan variabel terikat serta kisi- kisi instrument dapat dilihat pada Tabel .1. dibawah ini :

Tabel .1. Dimensi dan IndikatorKepemimpinan, Kompetensi, Disiplin Kerja, *Locus Of Control* dan Kinerja

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Pernyataan
1.	Kepemimpinan (X ₁)	proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.	-Membuat keputusan, -Uraian tugas -Kewibawaan, -Mengarahkan -Memberi contoh/ tauladan, -Membujuk anggota -Disiplin	1 2 3 4 5 6 7 8
2	Kompetensi (X ₂)	kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga segala sesuatu yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik.	-Suka membantu -feedback -Percaya diri -Kontrol diri -Sikap -Nilai-nilai -Keterampilan -Pengetahuan -Kemampuan -Ketelitian	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Disiplin kerja (X ₃)	suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala praturan perusahaan	Tata Tertib Peraturan Pedoman kerja Standar kerja Evaluasi kerja	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
4	Locus Of Control (X ₅)	<i>Locus Of Control</i> merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.	Internal Locus Of Control. Memandang : -Pencapai hasil -Kemampuan -Kerjakeras. -Keberuntungan -Diri sendiri Eksternal Locus Of Control. Meyakini: -Kegagalan kerja -Tindakansia-sia. -Orang berkuasa. -Faktornasib. -Kegagalan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Kinerja (Y)	adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	-Kuantitas -Kualitas -Konsistensi -Efektivitas -Kemandirian -Komitmen	1-2 3-4 5 6-7 8-9 10

Instrumen Penelitian.

Guna mendapatkan data yang berkaitan dengan variabel independen yaitu kepemimpinan, kompetensi, locus of control, disiplin kerja dan kinerja, akan digunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran skala likert, yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu. Skor Instrumen penelitian variabel Kepemimpinan (X₁), Kompetensi (X₂), locus of control (X₃),

Disiplin kerja (X₄) dan Kinerja (Y). direkapitulasi untuk dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, kedua uji diatas bertujuan untuk memastikan data penelitian layak dilanjutkan dinalisis regresi linear berganda yang kemudian dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), *locus of control* (X_3), Disiplin kerja (X_4) Terhadap Kinerja (Y). Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

X_1 = kepemimpinan

X_2 = kompetensi

X_3 = *locus of control*

X_4 = disiplin kerja

Y = kinerja

a = konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien regresi

e = residu

2. Koefisien Korelasi

Guna mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y) digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Nilai koefisien berkisar antara -1 sampai dengan 1.

3. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R^2 . Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar pengaruh variabel independen (X) mampu menerangkan

variabel dependent (Y). Analisis terhadap nilai *R-square* (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X_1, X_2, X_3 dan X_4) dapat menerangkan pengaruh perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat *R-square* sangat dipengaruhi oleh banyaknya variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai *R-square*.

Uji Hipotesis Statistik

1. **Uji secara simultan**, digunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Formulasi H_0 dan H_1

H_0 : $b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kepemimpinan, kompetensi, *locus of control*, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja.

H_1 : $b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$, artinya ada pengaruh kepemimpinan, kompetensi, *locus of control*, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja.

b. Level of Significance (α) = 0,05

c. Kriteria pengujian :

- Terima H_0 , jika $\text{sig.} F \geq 0,05$

- Tolak H_0 , jika $\text{sig.} F < 0,05$

2. **Uji secara parsial**, digunakan Uji t, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Uji Hipotesa Ke 2 :
 - a. Formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja
 $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja
 - b. Level of Significance (α) = 0,05
 - c. Kriteria pengujian :
Terima H_0 , jika $\text{sig.}t > 0,05$
Tolak H_0 , jika $\text{sig.}t \leq 0,05$
- Uji Hipotesa ke-3 :
 - a. Formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja.
 $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja
 - b. Level of Significance (α) = 0,05
 - c. Kriteria pengujian :
Terima H_0 , jika $\text{sig.}t > 0,05$
Tolak H_0 , jika $\text{sig.}t \leq 0,05$
- Uji Hipotesa Ke 4 :
 - a. Formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja
 $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja
 - b. Kriteria pengujian :
Terima H_0 , jika $\text{sig.}t > 0,05$
Tolak H_0 , jika $\text{sig.}t \leq 0,05$
- Uji Hipotesa ke-5 :
 - a. Formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : b_4 = 0$, artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
 $H_1 : b_4 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja
 - b. Level of Significance (α) = 0,05
 - c. Kriteria pengujian :
Terima H_0 , jika $\text{sig.}t > 0,05$
Tolak H_0 , jika $\text{sig.}t \leq 0,05$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Persyaratan Data

Uji Validitas

Hasil Uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dan tidak ada yang valid ditunjukkan Sig. (2.tailed) < 0,05) atau dapat dilihat dari semua pernyataan ditandai dengan bintang 2(**) valid pada $\alpha = 0,01$.

Uji Reliabilitas

Hasil uji menunjukkan semua variabel memiliki nilai *cronbach's*

$\alpha > 0,6$, maka data dinyatakan reliabel.

B. Analisis Deskriptif Kuantitatif

1. Persyaratan Analisis Data

Dengan pertimbangan bahwa data penelitian diolah dengan statistik prametris, maka perlu dilakukan uji persyaratan analisis sebagai berikut:

Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorof-Smirnov Asymptotic Significance* didapat Kepemimpinan (X_1) 0,190, Kompetensi (X_2) 0,506, *locus of control* (X_3) 0,784 Disiplin kerja (X_4) 0,898 dan Kinerja (Y) 0,681 karena nilai *Asymptotic significance* $> \alpha = 0,05$, maka data dinyatakan normal.

Uji Homogenitas

Hasil uji *Chi-Square Significance* 5%, hasilnya adalah Kepemimpinan (X_1) 0,059, Kompetensi (X_2) 0,849, *locus of control* (X_3) 0,713 Disiplin kerja (X_4) 0,599 dan Kinerja (Y) 0,294 karena variabel *Asymptotic significance* $> 0,05$, maka data penelitian dinyatakan homogen.

Uji Linearitas

Hasil uji *One Way Anova* menunjukkan *Deviation from Linearity* antara Kinerja (Y) dengan : Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,197, Kompetensi (X_2) sebesar 0,844, *locus of*

control (X_3) sebesar 0,157 dan Disiplin kerja (X_4) sebesar 0,356. semua variabel bebas nilai sig. lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan linear.

Uji Assumsi Klasik

(1). Uji Multikolinearitas

Hasil nilai *Varians Inflation Faktor* untuk Kepemimpinan (X_1) sebesar 1,914, Kompetensi (X_2) sebesar 1,756, *locus of control* (X_3) sebesar 1,844 dan Disiplin kerja (X_4) sebesar 1,197 semua nilai $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

(2) Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas didapat nilai sig.t untuk Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,155, Kompetensi (X_2) sebesar 0,240, *locus of control* (X_3) sebesar 0,355 dan Disiplin kerja (X_4) sebesar 0,980 nilai sig.t $> 0,05$, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

2. Statistik Inferensial

a. Koefisien Regresi

Hasil perhitungan koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel. 2 Koefisien Regresi Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), *Locus of Control* (X_3), Disiplin kerja (X_4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17,037	1,363			2,056	,041
Kepemimpinan(X ₁)	,510	,131	,391		3,894	,000
Kompetensi(X ₂)	,568	,129	,421		4,410	,000
Locus of Control(X ₃)	,256	,101	,231		2,387	,022
Disiplin Kerja(X ₄)	,229	,084	,266		2,708	,014

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas didapat nilai konstanta 17,037, koefisien regresi Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,510 , Kompetensi (X₂) sebesar 0,568, *locus of control* (X₃) sebesar 0,256 dan Disiplin kerja (X₄) sebesar 0,229. Sesuai dengan koefisien regresi diatas, maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$\hat{Y}=17,037+0,510X_1+0,568X_2+0,256X_3+0,229X_4+e$ hal ini dapat dijelaskan bahwa :nilai konstanta 17,037 (a) = artinya jika nilai Kepemimpinan (X₁), Kompetensi (X₂), *locus of control* (X₃) dan Disiplin kerja (X₄) = 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 17,037,koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,510 menunjukkan bahwa jika kepeimpinannilainya bertambah satu-satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,510 dengan asumsi kompetensi(X₂), *locus of control* (X₃) dan disiplin kerja (X₄) konstan, koefisien regresi kompetensi sebesar 0,568 menunjukkan bahwa jika kompetensi nilainya bertambah sebesar satu satuan maka perubahan kinerja pegawaiakan meningkat sebesar 0,568, begitu juga

locus of control nilainya bertambah satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,256 serta disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,299 dengan asumsi kepemimpinan, kompetensi dan *locus of control* konstan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sig.t sebesar 0,000 < 0,005, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, karena nilai sig.t sebesar 0,000 < 0,005, *locus of control*berpengaruh positif terhadap kinerja, karena nilai sig.t sebesar 0,022 < 0,005 dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai sig.t sebesar 0,014 < 0,005,serta terdapat faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini seperti, kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja.

b. Koefisien Korelasi (R)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3 Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R²) dan *Adjusted R²* Kepemimpinan (X₁), Kompetensi(X₂) Disiplin kerja (X₃), *Locus of Control* (X₄) Dengan Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.804	.783	2.520

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₄), Kepemimpinan(X₁), Kompetensi (X₂), Locus of Control (X₃)
Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel 4 Hasil Uji F Kepemimpinan(X₁), Kompetensi(X₂) Disiplin kerja (X₃), Locus of Control (X₄) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	963.349	4	240.837	37.910	.000
	Residual	233.056	37	6.335		
	Total	1196.405	41			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₄), Kepemimpinan(X₁), Kompetensi (X₂), Locus of Control (X₃)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)
Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Nilai koefisien korelasi (R) pada tabel.3 diatas sebesar 0,897 yang berarti hubungan antara Kepemimpinan (X₁), Kompetensi (X₂), Locus of Control(X₃) dan Disiplin kerja (X₄) dengan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang kuat dan signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi (R²) pada Tabel .3. diperoleh nilai sebesar 0,804 atau sebesar 80,40% , sedangkan Adjusted (R²) sebesar 0,783 atau sebesar 78,30% variasi dalam Kinerja dan sisanya sebesar 21,70% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti, kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja.

3.Uji Hipotesis Statistik

Berdasarkan hasil uji signifikansi baik dengan uji F maupun uji t diperoleh nilai sebagai berikut : dari hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar

37,910 atau signifikansi sebesar 0.000 < (α) = 0,05 oleh karena taraf signifikansi < 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh kepemimpinan, kompetensi, locus of control, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja. Sedangkan **dari hasil uji t**, diperoleh Kepemimpinan nilai koefisien = 0,510 dan nilai Sig.t sebesar 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak artinya ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja. Kompetensi nilai koefisien = 0,568 dan nilai Sig.t sebesar 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak artinya ada pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kinerja. Locus of Control nilai koefisien = 0,256 dan nilai Sig.t sebesar 0,022 < 0,05 maka H₀ ditolak artinya ada pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja. Disiplin Kerja nilai koefisien = 0,229 dan nilai Sig.t sebesar 0,014 < 0,05 maka H₀ ditolak artinya ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan, kompetensi, Locus of Control dan

- disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang.
2. Ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang.
 3. Ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang.
 4. Ada pengaruh *Locus of Control* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang.
 5. Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang.

Implikasi.

Berdasarkan paparan di atas bahwa keempat hipotesis yang diajukan diterima, yaitu: Kepemimpinan, Kompetensi, *Locus of Control* dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan Kepemimpinan,

Kompetensi, *Locus of Control* dan Disiplin kerja.

Berikut dikemukakan beberapa upaya meningkatkan Kepemimpinan, Kompetensi, *Locus of Control* dan Disiplin kerja :

Pertama, pimpinan dapat memberikan atmosfer kerja positif dan kondusif agar pegawai bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab. Hendaknya pimpinan menumbuhkan kepercayaan dalam penyelesaian pekerjaan dan hindari tekanan kepada bawahan, berupaya bersikap fleksibel dalam pengerjaan tugas serta selalu ada rasa kebersamaan. Bila ingin menyampaikan kritik dan saran sebagai pimpinan sampaikan secara personal.

Kedua, selalu berupaya meningkatkan kompetensi pegawai yang ada dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan serta motivasi. Pegawai yang memiliki kompetensi dan ketrampilan akan memiliki tanggung jawab penuh pada tugas yang diberikan serta taat pada peraturan yang berlaku.

Ketiga, sesama pegawai harus menjaga kekompakan, keharmonisan, rasa kebersamaan karena suatu tim kerja yang solid sangat ditentukan oleh hal-hal tersebut diatas.

Saran

Saran yang sebaiknya dilakukan oleh Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang sebagai berikut :

1. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang memperhatikan sungguh-sungguh tentang kepemimpinan, kompetensi, *locus of control* dan disiplin kerja agar meningkatnya kinerja pegawai.
2. Guna meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja yang baik, maka Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang perlu meningkatkan pengawasan terhadap pegawai serta juga konsisten terhadap penerapan aturan yang berlaku untuk dipatuhi oleh pegawai.
3. *Leadership* dari seorang pimpinan sangat berperan dalam peningkatan kinerja pegawai terutama dalam meyakinkan pegawai terhadap *locus of control* tugas dan pekerjaan sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal sesuai dengan peran dan tugas masing-masing.
4. Bagi Peneliti lain, untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain sehingga dapat meningkatkan kinerja pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Kota Palembang.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Sanusi,
2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government* (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Gary Yukl, 2015, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Indek, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Edisi Revisi) Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Kartono 2001, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Masram & Mu’ah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Maulana, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Stephen P. Robbins. 2006, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan

Sugiyono. 2009. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edi,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Bandung: Alfabeta

Sutikno,2014, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Salemba Empat. Jakarta.

Wibowo ,2012,*Manajemen Kinerja*,Edisi keempat,RajawaliPers