

**PENGARUH PENGEMBANGAN DIRI, KOMPETENSI KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERPUSTAKAAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

LILIS

NPM 2201110026

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

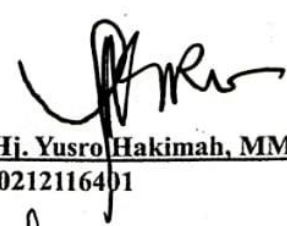
2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : lilis
Nomor Pokok/NPM : 2201110026
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH PENGEMBANGAN DIRI,
KOMPETENSI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DINAS
PERPUSTAKAAN PROVINSI SUMATERA
SELATAN"

Pembimbing Skripsi

Tanggal 27/2 Pembimbing I : 
7 **Dr. Ir Hj. Yusro Hakimah, MM**
NIDN:0212116401

Tanggal 15/2 Pembimbing II : 
7 **Dian Septianti, SE, MM**
NIDN:0206098501

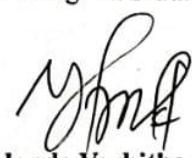
Mengetahui,

Dekan



Dr. H. Misy. Mikial S.E., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN:0226028303

040/PS/DFEB/26

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : lilis
Nomor Pokok/NPM : 2201110026
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH PENGEMBANGAN DIRI,
KOMPETENSI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DINAS
PERPUSTAKAAN PROVINSI SUMATERA
SELATAN"

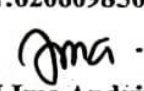
Penguji Skripsi
Tanggal 27/26 Ketua Penguji


: Dr. Ir Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN:0212116401

Tanggal 15/26 Penguji 1


: Dian Septianti, S.E., MM
NIDN:0206098501

Tanggal 27/26 penguji 2


: Dr. M Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN:0201018001

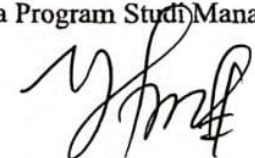
Mengesahkan,

Dekan



: Dr. Hs Msy. Mikial S.E., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi Manajemen


: Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN:0226028303

040/PS/DFEB/26

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Semua akan sampai, pada waktu terbaik menurut-Nya.”

(QS. Al-An’Am:67)

“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi ketakutan yang membuat kita sulit”

-Ali Bin Abi Thalib-

“Menuju tak terbatas dan melampauinya”

Buzz lightyear

Skripsi ini kupersembahkan Kepada:

- **Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelacaran selama penyusunan skripsi**
- **Kedua orang tua ku tercinta**
- **Saudara dan Saudari tersayang**
- **Dosen jurusan manajemen**
- **Sahabat ku tercinta**
- **Teman-Teman Seperjuangan**
- **Diri ku sendiri**
- **Almamater Kebanggaanku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lilis

NPM/Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110026

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang

2026



Lilis

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat, taufik, serta hidayah-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal yang berjudul **“Pengaruh pengembangan diri, kompetensi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan”** Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Tridinanti.

Dalam penyusunan proposal ini, peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat terselesaikan tanpa ada bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE. MS, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E,M.Si,AK,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E,M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E,M.Si selaku Ketua Program Studi. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM selaku Dosen pembimbing utama yang telah berupaya semaksimal mungkin memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Dian Septianti, SE. M.M selaku Dosen pembimbing Anggota yang juga telah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Agustina Marzuki, SE., M. Si.selaku Dosen pembimbing Akademik.
8. Dinas perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan yang sudah memberikan akases dan izin secara terbuka untuk melakukan penelitian.
9. Teruntuk yang paling utama kedua orang tua tercinta, terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah terputus, kasih sayang yang tulus, serta pengorbanan

yang tak terhingga. Dalam setiap proses yang peneliti jalani, selalu ada kekuatan yang lahir dari keikhlasan dan dukungan kalian. Terima kasih telah menjadi alasan terbesar peneliti untuk terus bertahan dan tidak menyerah hingga mampu berada pada titik ini. Semoga segala usaha yang peneliti capai menjadi bentuk bakti dan rasa terima kasih atas semua yang telah diberikan.

10. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kak Rini atas segala dukungan, perhatian, motivasi, serta semangat yang senantiasa diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Ucapan penyemangat yang selalu Kakak sampaikan, bahkan melalui pesan singkat setiap pagi, menjadi sumber motivasi bagi penulis untuk tetap berusaha dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga segala kebaikan, ketulusan, dan dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang berlimpah dari Tuhan Yang Maha Esa.
11. Teruntuk sahabat dan teman-teman terbaik, terima kasih telah hadir dalam setiap proses yang peneliti lalui. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan ketulusan dalam menjadi tempat berbagi serta penyemangat di saat peneliti merasa lelah dan ragu. Kehadiran kalian menjadi bagian penting yang menguatkan langkah peneliti hingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh keyakinan.
12. Teruntuk diri sendiri, terima kasih telah bertahan dan terus melangkah hingga titik ini. Apa yang diraih adalah bukti dari usaha dan keteguhan. Semoga setiap langkah ke depan senantiasa diberi kemudahan, keberkahan, dan berujung pada kesuksesan yang bermakna.

Peneliti telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyusun skripsi ini, namun sebagai manusia tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan. Peneliti menyadari bahwa proposal ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan di masa yang akan datang.

Palembang, April 2026

Peneliti

Lilis

2201110026

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah.....	8
Tujuan Penelitian	8
Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	12
2.1.4 Penilaian Kinerja.....	14
2.2 Pengertian Pengembangan Diri.....	15
2.2.1 Dimensi dan Indikator Pengembangan Diri.....	16
2.3 Pengertian Kompetensi Kerja	17
2.3.1 Dimensi dan Indikator Kompetensi Kerja	19
2.4 Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.4.1 Faktor-Faktro Disiplin Kerja	21
2.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	22
2.4.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.5 Pengaruh Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.5.1 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.6 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	26
2.7 Kerangka Beripikir	30
2.8 Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1 Tempat Penelitian.....	33
3.1.2 Waktu Penelitian	33
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.1 Sumber Data	34
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	34
3.3 Populasi, Sampel, Sampling	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel	36
3.3.3 Sampling.....	38
3.4 Rancangan Penelitian.....	38
3.5 Variabel dan Definisi Oprasional Variabel	38
3.5.1 Variabel Penelitian	38
3.5.2 Definisi Oprasional	39
3.6 Instrumen Penelitian	43
3.7 Uji Instrumen Penelitian	44
3.7.1 Uji Validitas	45
3.7.2 Uji Reliabilitas	45
3.8 Teknik Analisis.....	45
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.2 Uji Normalitas.....	46
3.8.3 Uji Multikolinearitas	47
3.8.4. Uji Heterokedastisitas	47
3.8.5 Uji Regresi Linier Berganda	47
3.9 Uji Hipotesis	49
3.9.1 Uji Simultan (Uji F).....	49
3.9.2 Uji Parsial (Uji t).....	50
3.9.3 Uji Koefisien Korelasi (r).....	51
3.9.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	52
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Hasil Penelitian	53

4.1.1 Sejarah Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.....	53
4.1.2 Visi Organisasi	54
4.1.3 Misi Organisasi	55
4.1.4 Struktur Organisasi	55
4.1.5 Tugas Pokok dan Tanggung Jawab	56
4.1.5.1 Kepala Dinas.....	56
4.1.5.2 Sekretariat	57
4.1.5.3 Bidang Deposit, Pengembangan Koleksi, dan Pengolahan Bahan Perpustakaan.....	57
4.1.5.4 Bidang Layanan Otomasi dan Kerjasama Perpustakaan.....	58
4.1.5.5 Bidang Pengembangan Perpustakaan dan Pembudayaan Kegemaran Membaca	58
4.1.5.6 Bidang Pelestarian Bahan Perpustakaan	59
4.1.5.7 Kelompok Jabatan Fungsional.....	59
4.1.6 Karakteristik Responden.....	59
4.1.6.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.1.6.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
4.1.6.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
4.1.7 Uji Instrumen	63
4.1.7.1 Uji Validitas	63
4.1.7.2 Uji Reliabilitas	68
4.1.8 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.1.8.1 Uji Normalitas.....	69
4.1.8.2 Uji Multikolinearitas	70
4.1.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.1.9 Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.1.9 Analisis Koefisien Korelasi	75
4.1.10 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	76
4.1.11 Uji Hipotesis	77
4.1.11.1 Uji Simultan (uji F).....	77
4.1.11.2 Uji Parsial (Uji t).....	79
4.2 Pembahasan	81

4.2.1 Pengaruh Pengembangan Diri, Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan.....	81
4.2.2 Pengeruh Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Pegawai	82
4.2.3 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	82
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Maret 2026	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	26
Tabel 3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional, Dimensi dan Indikator Variabel.....	40
Tabel 3. 3 Skala <i>Likert</i>	44
Tabel 3. 4 Skala Pengukuran Koefisien korelasi	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Pengembangan Diri (X_1)	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Kompetensi Kerja (X_2).....	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Disiplin Kerja (X_3)	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)	78
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir 1	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan	56
Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas	70
Gambar 4.3 Hasil Uji Multikolineritas	72

ABSTRAK

Lilis. 2026. Pengaruh Pengembangan Diri, Kompetensi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti. Dibimbing oleh Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. dan Dian Septianti, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan diri, kompetensi kerja, dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 143 pegawai, dengan sampel sebanyak 59 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan diri, kompetensi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 658,070 dan nilai signifikansi 0,000. Secara parsial, pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 15,910 dan signifikansi 0,000. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 11,841 dan signifikansi 0,000. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 14,524 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,973 menunjukkan bahwa 97,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengembangan diri, kompetensi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 2,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan diri.

Kata Kunci: Pengembangan Diri, Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Lilis. 2026. *The Influence of Self-Development, Work Competence, and Work Discipline on Employee Performance at the Library Service of South Sumatra Province. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Tridianti University. Supervised by Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. and Dian Septianti, S.E., M.M.*

This study aims to determine the effect of self-development, work competence, and work discipline both simultaneously and partially on employee performance at the Library Service of South Sumatra Province. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study consisted of 143 employees, with a sample of 59 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires, while data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, F test, t test, correlation coefficient, and coefficient of determination.

The results of the study show that simultaneously self-development, work competence, and work discipline have a significant effect on employee performance with an Fcount value of 658.070 and a significance value of 0.000. Partially, self-development has a positive and significant effect on employee performance with a tcount value of 15.910 and a significance value of 0.000. Work competence has a positive and significant effect on employee performance with a tcount value of 11.841 and a significance value of 0.000. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance with a tcount value of 14.524 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) value of 0.973 indicates that 97.3% of the variation in employee performance can be explained by self-development, work competence, and work discipline, while the remaining 2.7% is influenced by other variables outside this study. The most dominant variable affecting employee performance is self-development.

Keywords: Self-Development, Work Competence, Work Discipline, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Menurut Hertati (2022), sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam suatu organisasi yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta potensi yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset penting yang berperan aktif dalam menjalankan aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus mencakup berbagai aspek, seperti pengembangan kemampuan, peningkatan kompetensi, serta pembentukan sikap kerja yang disiplin.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses dalam menyelesaikan tugas, seperti ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Menurut Didin dkk (2022) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu menjadi perhatian

utama organisasi melalui berbagai upaya, seperti pengembangan diri, peningkatan kompetensi kerja, serta penegakan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang diduga belum optimal. Kinerja pegawai sebagai salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan publik masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal efektivitas, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan berlokasi di Jalan Demang Lebar Daun, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, yang menjadi pusat layanan perpustakaan daerah bagi masyarakat. Dalam pelaksanaan tugasnya, instansi ini memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan secara optimal serta mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan merupakan instansi pemerintah daerah yang berperan dalam menyediakan layanan informasi, mengelola koleksi pustaka, serta mengembangkan budaya literasi masyarakat. Instansi ini bertugas melaksanakan pengelolaan bahan pustaka, pelayanan perpustakaan, serta pembinaan dan pengembangan berbagai jenis perpustakaan di wilayah Sumatera Selatan. Selain itu, dinas ini juga mendukung kegiatan pendidikan dan penelitian melalui penyediaan akses informasi yang mudah dan berkualitas.

Pengembangan diri merupakan salah satu upaya yang dilakukan organisasi untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, baik dari segi keterampilan, kemampuan kerja, maupun loyalitas terhadap organisasi. Melalui pengembangan diri, pegawai diharapkan mampu meningkatkan kapasitas dirinya sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Pengembangan diri tidak hanya terbatas pada pendidikan dan pelatihan formal, tetapi juga mencakup berbagai kegiatan seperti seminar, kursus, serta penyediaan fasilitas yang mendukung peningkatan kemampuan pegawai (Syamill, dkk. 2023).

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa pengembangan diri pegawai di Dinas Perpustakaan provinsi sumatera selatan diduga belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang aktif dalam mengikuti kegiatan peningkatan kemampuan, seperti seminar, pelatihan, workshop, maupun bimtek. Selain itu, terdapat perbedaan tingkat partisipasi, di mana sebagian pegawai mengikuti kegiatan pengembangan diri, sementara sebagian lainnya tidak berpartisipasi, terutama karena beberapa kegiatan bersifat berbayar. Kondisi ini berdampak pada keterbatasan pengetahuan dan keterampilan pegawai, sehingga pelaksanaan tugas belum berjalan secara maksimal dan berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Syahputra dan Tanjung (2020), kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu kompetensi yang penting dimiliki pustakawan adalah kompetensi teknologi informasi, yaitu

kemampuan dalam menggunakan sistem informasi perpustakaan dan mengelola layanan digital. Untuk meningkatkan kompetensi tersebut, pustakawan di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan mengikuti pelatihan dan uji kompetensi yang dibuktikan dengan kepemilikan Sertifikat Kompetensi Pengelolaan Perpustakaan Berbasis Teknologi Informasi. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Fenomena kompetensi kerja di Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan diduga masih menunjukkan adanya ketidak seimbangan kemampuan antarpegawai. Hal ini terlihat dari perbedaan tingkat penguasaan pekerjaan, penggunaan teknologi informasi, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, masih terdapat pegawai yang belum memiliki pemahaman tugas yang optimal, kemampuan teknis yang belum merata dalam menyelesaikan pekerjaan, serta pengalaman kerja yang relatif terbatas dalam menangani tugas tertentu. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas hasil kerja, menghambat efektivitas pelaksanaan tugas, dan menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Sementara itu, menurut Wahyuningsih (2023) disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan organisasi yang tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Maret 2026

Minggu	Datang Tepat Waktu		Datang Terlambat		Pulang Cepat	
	Pegawai	Persentase (%)	Pegawai	Persentase (%)	Pegawai	Persentase (%)
Minggu I	49	83,05%	10	16,95%	2	3,39%
Minggu II	46	77,97%	13	22,03%	3	5,08%
Minggu III	48	81,36%	11	18,64%	1	1,69%
Minggu IV	45	76,27%	14	23,73%	2	3,39%

Sumber : Dinas perpustakaan (2026)

Berdasarkan data tabel 1.1 rekapitulasi absensi pegawai bulan Maret 2026, pada Minggu IV terdapat 14 pegawai dengan persentase 23,73% yang datang terlambat dari total 59 pegawai. Persentase tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai masih cukup tinggi dibandingkan minggu sebelumnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan penjelasan dari pihak Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan, ketentuan kedisiplinan waktu diterapkan secara tegas, di mana tidak terdapat toleransi terhadap keterlambatan. Pegawai yang datang terlambat, meskipun hanya 1 menit, akan langsung tercatat dalam sistem absensi dan dikenakan denda sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, pegawai juga diwajibkan memberikan keterangan kepada atasan atau bagian kepegawaian

mengenai alasan keterlambatan tersebut. Apabila keterlambatan terjadi secara berulang, pegawai dapat dikenakan sanksi administratif, seperti teguran tertulis, penilaian disiplin yang kurang baik, hingga pengurangan tunjangan kinerja sesuai dengan peraturan yang berlaku bagi Aparatur Sipil Negara (ASN).

Penerapan denda dan sanksi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin waktu, mengingat kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan serta kinerja instansi secara keseluruhan. Dengan demikian, penerapan aturan disiplin yang tegas diharapkan dapat mendorong setiap pegawai untuk mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

Fenomena ini diduga tingkat disiplin kerja pada dinas perpustakaan provinsi sumatera selatan masih ditemukan pegawai yang belum mematuhi aturan kerja, terutama terkait ketepatan waktu dalam kehadiran maupun penyelesaian tugas. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, terganggunya pelayanan kepada masyarakat, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor penting yang perlu mendapat perhatian dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perpustakaan Daerah Kota Palembang.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa pengembangan diri, kompetensi kerja, dan disiplin kerja diduga memiliki keterkaitan erat dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut

guna menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ghina dan Haqi (2024) menunjukkan bahwa pengembangan diri dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Aryani dkk. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil berbeda ditemukan pada penelitian Dewi dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Bora dan Yuliasri (2024) menemukan bahwa tidak semua variabel pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan diri, kompetensi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai masih belum konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada instansi pemerintahan seperti Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Diri, Kompetensi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan diri, kompetensi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah pengembangan diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh pengembangan diri, kompetensi kerja, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh pengembangan diri secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

3. Pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu peneliti, akademis, dinas.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan diri, kompetensi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam kondisi nyata di lapangan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian ilmiah bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai tambahan literatur dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama terkait dengan pengembangan diri, kompetensi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

3. Bagi Dinas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi yang bermanfaat bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait pengembangan diri, khususnya dalam meningkatkan pengembangan diri pegawai, kompetensi kerja, serta disiplin kerja guna mencapai kinerja yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2023). Analisis data penelitian kuantitatif (pengujian hipotesis asosiatif korelasi). *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3).
- Albina, M., & Siagian, B. S. (2025). Konsep, jenis, dan penyusunan instrumen penelitian dalam pendidikan. *QAZI: Journal of Islamic Studies*, 2(1), 251–259.
- Aryani, S., Husain, A., Gani, A. A., & Wahid, M. (2023). Pengaruh disiplin dan kompetensi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 156–169.
- Asensoreta, K. E., & Permoni, N. L. E. A. (2023). Pengaruh pengembangan diri, inovasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Akses area Singaraja. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 275–280.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348,
- Bora, P., & Yulihastri. (2024). Pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan aktualisasi diri sebagai variabel moderasi. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 13784–13794.
- Damayanti, M., & Mendra, P. (2025). Pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169.
- Dewi, A. S., Hidayat, R. T., & Hotang, K. B. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- Didin, Burhanuddin, & Arifin, S. (2022). Pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sisi Jati Bening di Gresik. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 1–9.
- Ghina, N., & Haqi, S. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, pengembangan diri, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(3), 288–296.
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91.
- Hapsari, S. A. (2023). Pengaruh employee empowerment terhadap employee performance bisnis fashion syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(3), 3937.
- Hartini, Y., Lorita, E., & Kader, A. B. C. (2021). Efektivitas kinerja pegawai sekretariat KPU Kota Bengkulu. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 8(2), 49–56.
- Hertati, D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Krisnawati, K., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93.
- Parianti, P., Sahrir, S., & Syamsuddin, S. (2023). Pengaruh good corporate governance terhadap kinerja karyawan. *Owner*, 7(3), 2225–2233.
- Purba, S., et al. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan teori*.
- Purwati, H., Bindosano, R., & Lule, B. (2026). Pengaruh disiplin kerja terhadap efisiensi operasional.

- Riani. (2023). Kompetensi karyawan: Analisis pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi.
- Said, M. I. (2022). *Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja ASN*.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Syachrani, S., et al. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- Tsani, N. D., et al. (2026). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- Wau, J. S., & Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.

