

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PUGER KABUPATEN JEMBER

Muh. Nur Hafid, Trias Setiowati, Tatit Diansari W
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
Muhdafid@yahoo.com

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat Kinerja pegawai pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik. Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah daerah, serta etos kerja di birokrasi pemerintahan masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal (Adisasmita, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Puger Kabupaten Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Puger Kabupaten Jember, sejumlah 33 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh. Untuk analisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Puger Kabupaten Jember. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Puger Kabupaten Jember. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Puger Kabupaten Jember.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Disiplin, dan Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

2. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pegawai harus dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Kinerja pegawai pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan

yang baik. Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah daerah, serta etos kerja di birokrasi pemerintahan masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal (Adisasmita, 2012).

3. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012). Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun

kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi.

4. Kinerja pegawai yang belum optimal tentunya akan menjadi kendala bagi tercapainya tujuan instansi pemerintahan diantara pelayanan publik yang baik. Berdasarkan pengamatan pra penelitian dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember belum sesuai dengan target, yang bisa disebabkan oleh faktor

kompetensi pegawai diantaranya belum meratanya kemampuan pegawai, motivasi yang masih rendah, serta disiplin pegawai yang ditandai dari masih adanya pegawai yang mangkir dari kantor. Gambaran mengenai disiplin kerja salah satunya dapat dilihat dari data presensi pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember Tahun 2017 berikut.

5. Tabel 1.2 Data Presensi Pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember Tahun 2017

6. Sumber: Kecamatan Puger Kabupaten Jember tahun 2018

7. Berdasarkan data presensi pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember selama tahun 2017 masih dikategorikan tinggi. Menurut Flippo bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Tingginya absensi akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja. Tingginya tingkat absensi memberikan gambaran bahwa tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai masih rendah.

8.1. Perumusan Masalah

9. Berdasarkan uraian pada latar belakang maka permasalahan penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember?

10.1. Tujuan Penelitian

11. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember.

1. Periode	2. Jumlah Pegawai	3. Hari	4. Ti	7. %	8. %
9. Januari	10. 31	11. 84	12. 15,	13. 86	14. 14,
13. Pebruari	14. 31	15. 88	16. 11,	17. 80	18. 20,
17. Maret	18. 31	19. 80	20. 19,	21. 75	22. 25,
21. April	22. 32	23. 80	24. 19,	25. 79	26. 20,
25. Mei	26. 32	27. 78	28. 21,	29. 80	30. 19,
29. Juni	30. 32	31. 75	32. 25,	33. 79	34. 20,
33. Juli	34. 33	35. 78	36. 21,	37. 78	38. 21,
37. Agustus	38. 33	39. 80	40. 19,	41. 78	42. 21,
41. September	42. 33	43. 80	44. 19,	45. 78	46. 21,
45. Oktober	46. 33	47. 81	48. 18,	49. 76	50. 23,
49. November	50. 33	51. 81	52. 18,	53. 76	54. 23,
53. Desember	54. 33	55. 81	56. 18,	57. 76	58. 23,

2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember.
3. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember.

12.

13. Tinjauan Pustaka

13.1. Kompetensi

14. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien (Adisasmita, 2012). Menurut Spencer dan Spencer dalam Moeheriono (2012) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

15.

15.1. Motivasi

16. Banyak pendapat ahli tentang pengertian motivasi. Menurut The Liang Che dalam Martoyo (2010) berpendapat bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

17.

17.1. Disiplin

18. Simamora (2006) menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar

peraturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Menurut Handoko (2009) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standar organisasional. Menurut Rivai (2009) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

19.

19.1. Hipotesis

20. Ha_1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember.

21. Ha_2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember.

22. Ha_3 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember.

23.

24. Metode Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

25. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas. Desain kausal menguji hubungan “sebab akibat”. Menurut Sugiyono (2010) metode kausal adalah “hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi di sini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi)”. Penjelasan yang dilakukan dalam karya ilmiah ini adalah menjelaskan pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel

26. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

yang kemudian akan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Puger Kabupaten Jember yang tercatat pada Tahun 2018 yaitu sebanyak 33 orang. Mengacu pada pendapat Arikunto (2006) yang mengemukakan: “Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus”. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian ini membuat generalisasi yang sangat kecil. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh dengan jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Puger Kabupaten Jember sebanyak 33 orang.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

27. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, studi pustaka, dokumentasi dan kuisioner. Kuisioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

3.4. Analisis Data

28. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

$$29. Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

30. Analisis data menggunakan uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji normalitas, uji heterokedastisitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

31.

4. Hasil Dan Pembahasan

32. 4.1. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

33. Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (dalam hal ini kuesioner) melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi *Pearson Validity* dengan teknik *product*

moment. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

34. **Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas**

35. Indikator	36. r hitung	37. S ig.	38. Keterangan
39. X _{1,1}	40. 0,799	41. 0,000	42. Valid
43. X _{1,2}	44. 0,782	45. 0,000	46. Valid
47. X _{1,3}	48. 0,818	49. 0,000	50. Valid
51. X _{1,4}	52. 0,844	53. 0,000	54. Valid
55. X _{2,1}	56. 0,833	57. 0,000	58. Valid
59. X _{2,2}	60. 0,806	61. 0,000	62. Valid
63. X _{2,3}	64. 0,656	65. 0,000	66. Valid
67. X _{2,4}	68. 0,535	69. 0,001	70. Valid
71. X _{2,5}	72. 0,797	73. 0,000	74. Valid

		0	
		0	
	9	0	
		77.0	78. Valid
75. $X_{3,1}$	76. 0,885	0,000	0,000
		81.0	82. Valid
79. $X_{3,2}$	80. 0,750	0,000	0,000
		85.0	86. Valid
83. $X_{3,3}$	84. 0,839	0,000	0,000
		89.0	90. Valid
87. $X_{3,4}$	88. 0,901	0,000	0,000
		93.0	94. Valid
91. Y_1	92. 0,734	0,000	0,000
		97.0	98. Valid
95. Y_2	96. 0,709	0,000	0,000
		101.0,000	102. Valid
99. Y_3	100. 0,703	0,000	0,000
		105.0,000	106. Valid
103. Y_4	104. 0,680	0,000	0,000
		109.0,000	110. Valid
107. Y_5	108. 0,566	0,000	1

111. Sumber: Lampiran 3

112. Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel independen (kompetensi, motivasi, dan disiplin) maupun variabel dependen (kinerja pegawai) mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti indikator-indikator

yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

2. Uji Reliabilitas

113. Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan yang baik adalah pertanyaan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

114. **Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas**

115. Variabel	116. V	117. K	118. Keterangan
118. Kompetensi	0,000	122.	
119. Motivasi	0,000	126.	Reliabel
120. Disiplin	0,000	127.	$\alpha > 0,50$
121. Kinerja pegawai	0,000	125.	

128. Sumber: Lampiran 4

129. Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,50. Sesuai yang disyaratkan oleh Ghazali (2006) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,50.

130.

4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

131. Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (kompetensi, motivasi, dan disiplin) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan pengujian dengan bantuan program *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam Tabel 4.10.

132. **Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

133. Variabel	134. Koef. Regresi	K	135. t_{hitung}	136. Sig.	137. Ket
138. Konstanta	139. ,116	4	140. 1,813	141. 0,080	142. -
143. Kompetensi	144. ,409	0	145. 3,462	146. 0,002	147. S ignifikan
148. Motivasi	149. ,268	0	150. 2,103	151. 0,044	152. S ignifikan
153. Disiplin	154. ,255	0	155. 2,240	156. 0,033	157. S ignifikan

158. Sumber: Lampiran 6

159. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$160. Y = 4,116 + 0,409 X_1 + 0,268 X_2 + 0,255 X_3$$

161. Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,116, menunjukkan besarnya kinerja pegawai pada saat variabel kompetensi, motivasi, dan disiplin sama dengan nol. Dalam hal ini kinerja pegawai masih tercapai meskipun tanpa ketiga variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.
2. $b_1 = 0,409$, artinya apabila variabel motivasi dan disiplin sama dengan nol, maka peningkatan variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. $b_2 = 0,268$ artinya apabila variabel kompetensi dan disiplin sama dengan nol, maka peningkatan variabel motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. $b_3 = 0,255$ artinya apabila variabel kompetensi dan motivasi sama dengan nol, maka peningkatan variabel disiplin akan meningkatkan kinerja pegawai.

162.

4.3. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

163. Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) merupakan nilai yang menunjukkan besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien

determinasi terletak antara 0 dan 1. Nilai R^2 atau R^2 berada pada rentang 0 - 1, dalam hal ini semakin besar nilainya maka semakin besar variasi perubahan variabel independen yang dapat dijelaskan oleh variabel dependen atau dapat dinyatakan bahwa semakin mendekati satu maka semakin baik kecocokan model yang diuji.

164. Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 4.10 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,634, hal ini berarti 63,4% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi, motivasi, dan disiplin sedangkan sisanya sebesar 36,6% disebabkan oleh faktor lain gaya kepemimpinan, *organizational behavioral citizenship* (OCB), komitmen organisasi, dan lain-lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

165.

4.4. Pembahasan

166. Setelah dilakukan pengujian statistik secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t, maka analisis lebih lanjut dari hasil analisis regresi adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

167. Hasil uji regresi menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,409. Hal ini berarti faktor kompetensi yang diukur melalui pimpinan dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia, pimpinan selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya, pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya, pimpinan selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan,

dan pimpinan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Kecamatan Puger Kabupaten Jember.

168. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Dari pola pikir tersebut selanjutnya Wibowo (2007) mengembangkan dimensi kompetensi yang terdiri dari; pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, dasar-dasar nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Standar kompetensi adalah ukuran atas kemampuan seseorang yang terobservasi yang mencakup atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

169. Hasil uji regresi menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,268. Hal ini berarti faktor motivasi yang diukur melalui pegawai selalau berada di tempat selama jam kerja, pegawai selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, pegawai merasa instansi memberikan mentaati segala peraturan yang berlaku, pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang telah ditentukan, dan pegawai selalu memakai seragam kantor dan menggunakan kartu tanda pengenal identitas merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Kecamatan Puger Kabupaten Jember.

170. Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi kerja yang tinggi dapat mengakibatkan moril tinggi, suatu sikap dan persamaan yang tinggi terhadap perusahaan, pekerjaan, atasan, teman-teman sekerja dan orang-orang bawahan. Siagian (2008), berpendapat bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan, kepentingan karyawan akan terpelihara pula. Menurut Moekijat (2010) moril yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Jadi motivasi kerja mempengaruhi moril yang selanjutnya mempengaruhi hasil. Dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

171. Hasil uji regresi menunjukkan variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,255. Hal ini berarti faktor disiplin yang diukur melalui hubungan antara pegawai dengan pimpinan di disiplin berjalan dengan baik, hubungan sesama pegawai di disiplin berjalan dengan baik, kondisi di disiplin seperti suhu, penerangan, pewarnaan, dan lainnya sudah baik, fasilitas kantor seperti alat kerja, fasilitas perlengkapan, dan fasilitas sosial sudah memadai, dan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Kecamatan Puger Kabupaten Jember.

172. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Simamora (2006) menyebutkan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

173. Disiplin kerja harus dilakukan dengan unsur keiklasan agar karyawan tidak merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaannya. Padahal kinerja merupakan suatu titik dimana karyawan tersebut telah melakukan pekerjaan yang diharapkannya dan perusahaan inginkan. Jadi apabila tidak atau kurang disiplin kerja dalam melakukan pekerjaan maka kinerja yang dihapkan akan sulit untuk terwujud, sehingga disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai atau diharapkan pegawai dimana pegawai tersebut bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Marpaung, dkk (2014) dan Revita (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

174.

5. Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

175. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember. Dalam hal ini semakin baik kompetensi, maka semakin baik pula

kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember.

2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember. Dalam hal ini semakin baik motivasi, maka semakin baik pula kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember.
3. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember. Dalam hal ini semakin baik disiplin, maka semakin baik pula kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember.
4. Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Puger Kabupaten Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai koefisien korelasi partial tertinggi dibandingkan dengan variabel independen lainnya sebesar 0,541.

176.

5.2 Saran

177. Berdasarkan hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Puger Kabupaten Jember, oleh karena itu hendaknya pihak Kecamatan Puger Kabupaten Jember selalu memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, serta disiplin sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Hal ini dapat dilakukan dengan penugasan pegawai di berbagai bidang di tempat kerja, memberikan penghargaan yang menggembirakan dan berarti kepada pegawai yang berprestasi, mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan lainnya.
2. Hasil penelitian ini hanya mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 63,4%, sehingga masih ada faktor lain di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan kinerja pegawai. Oleh karena itu disarankan bagi penelitian lanjutan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, *organizational behavioral*

citizenship (OCB), komitmen organisasi, dan lain-lain. Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

178.

179. DAFTAR PUSTAKA

180. Adisasmita, Rahardjo. 2012. *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Graha Ilmu. Makassar.
181. Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
182. Budiman, Novelisa P., Ivonne S. Saerang, dan Greis M. Sendow. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA* Vol.4 No.4 September 2016.
183. Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Jakarta: Penerbit PT Indeks.
184. Fadillah, Rozi, Sulastini, dan Noor Hidayati. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* Vol. 6 No. 1 Jan-Jun 2017.
185. Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- 186.
187. Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
188. Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., & Konopaske, Robert. 2009. *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. New York: McGraw-Hill.
189. Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFEE.
190. Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
191. Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFEE.
192. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
193. Marpaung, Iga Mawarni, Djamhur Hamid, dan Moh. Iqbal. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 15 No. 2 Okt 2014.
194. Martoyo, Susilo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: PT. BPFEE.
195. Moeherriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
196. Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- 197.