



PENINGKATAN KINERJA YANG DIPENGARUHI OLEH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA (Studi Kinerja Pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan)

Holilah, Chamariyah, Indra Prasetyo

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

¹⁾lilaamalia93@yahoo.com ²⁾Chamariyahmm@gmail.com ³⁾indra.tboc@gmail.com

Holilah, 2021. Performance Improvement Influenced by Competence, Motivation and Work Discipline (Performance Study of Employees of Pademawu District, Pamekasan Regency). Postgraduate Program at Wijaya Putra University, Surabaya.

This research includes explanatory research. The research method used is the survey method, which is the method used to obtain information through requests for information to respondents by using a questionnaire as the main data collection tool. The sampling technique used is total sampling, meaning that the sampling technique is the same as the total population, there are 64 respondents in this study. The aims of this study were to: (1) examine and analyze the simultaneous/simultaneous effect of competence, motivation and work discipline on employee performance in Pademawu Subdistrict, Pamekasan Regency, (2) to examine and analyze the relationship between the influence of competence on employee performance in Subdistrict Pademawu, Pamekasan Regency, (3) to test and analyze the relationship of the influence of motivation on the performance of employees in Pademawu District, Pamekasan Regency, (4) to examine and analyze the relationship between the influence of work discipline on the performance of employees in Pademawu District, Pamekasan Regency.

The results of this study indicate that: (1) Competence, motivation and work discipline simultaneously affect the performance of employees in Pademawu District, Pamekasan Regency with a calculated F test value of 4,556 with a significant level of 0.04. (2) Competence has a partial effect on employee performance in Pademawu District, Pamekasan Regency with a t-test value of 2.638 with a significant level of 0.03. (3) Motivation has a partial effect on employee performance in Pademawu District, Pamekasan Regency with a t-test value of 1.822 with a significant level of 0.04. (4) Work discipline has a partial effect on employee performance in Pademawu District, Pamekasan Regency with a t-test value of 2.852 with a significant level of 0.02.

Keywords: Competence, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Salah satu indikator untuk mencapai tujuan keberhasilan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga wajib bagi suatu instansi memiliki pegawai yang produktif, karena pegawai yang produktif adalah aset yang sangat berharga bagi organisasi/unit kerja untuk bergerak maju. Untuk itu penting bagi setiap pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga memiliki perilaku dan

sikap yang mencerminkan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang berdedikasi tinggi untuk instansi tersebut.

Selain itu, tujuan organisasi dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya Mangkunegara, (2013:67). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Tujuan utama organisasi manapun yaitu menggerakkan dan keterlibatan seluruh unsur organisasi untuk berperan aktif mewujudkan program-program yang hendak dicapai, baik program jangka pendek maupun program jangka panjang. Begitu pula pada Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan sebagai objek yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan yang memiliki keragaman dan karakteristik SDM yang dimiliki serta banyaknya tugas-tugas yang harus diselesaikan terutama dibidang pemberian pelayanan yang inovatif sesuai tuntutan/harapan masyarakat menjadi tantangan yang harus dijawab oleh Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan sebagai lembaga public. Berbicara tentang kinerja pegawai di Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan memprioritaskan pada hasil dari target kerja yang telah dicanangkan dan dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Berbagai hambatan dan kendala-kendala kinerja dialami oleh semua pegawai sehingga target yang dicanangkan belum tercapai sesuai harapan, disisi lain harus selaras dengan target kerja di Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan secara keseluruhan.

Studi empiris penelitian terdahulu yang dilakukan Setiawan dan Kartika, (2014:147), mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh organisasi. Namun pada kenyataannya, terdapat fenomena bahwa kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan masih rendah, yaitu sekarang ini yang terjadi di Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan sangat mengawatirkan dilihat dari kinerja

pegawai yang sering mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Permasalahan ini dapat dilihat dari rendahnya kemampuan serta keahlian dari pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan dalam memberikan pelayanan. Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kesulitan untuk dapat dicapai karena pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan tidak selalu memahami bagaimana memberikan pelayanan yang baik, hal ini terjadi juga disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan pegawai dilihat dari latar belakang pendidikan dan etos kerja sumber daya manusia (pegawai) tersebut. Dari latar belakang tersebut pentingnya pelayanan yang baik sangat diharapkan.

Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memerhatikan kompetensi pegawai. Mc.Ashan dalam Sutrisno, (2013:203), mengatakan Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang maka pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Selain itu juga, kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai diperlukan adanya motivasi karena motivasi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang

kuat yang dimiliki individu merupakan pendorong utama seseorang untuk berperan aktif secara sukarela mendukung dan menjalankan tugas pekerjaan yang diemban tanpa harus diawasi. Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga mereka bersedia bekerjasama dengan rela dan tanpa paksa. Motivasi faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Anggota organisasi merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini, manajemen organisasi harus mendorong anggota agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang anggota yang penting dalam organisasi, Demikian pula dengan pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan, pegawai dalam kaitannya dengan Pemerintahan memiliki kewajiban sebagai aparatur pelayan masyarakat. sehingga pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Menurut Sari, (2016), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pemberian motivasi oleh pemimpin secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan untuk mengenal para anak buahnya. Suatu organisasi harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para

anggotanya. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan organisasi akan mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut yaitu untuk membuat perubahan serta memperbaiki kinerja para anggota organisasi tersebut.

Dalam menjalankan kewajibannya pegawai harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat menjalankan kewajiban dengan baik, Dalam kegiatannya setiap pegawai juga harus memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugasnya karena motivasi dapat menjadi penggerak semangat yang mempengaruhi kinerja individu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2019).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Kegiatan tersebut diantaranya pemberian motivasi. Pemberian motivasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Robbins ,(2016:90), mendefinisikan motivasi yaitu motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu, motivasi dapat diartikan sebagai hal mendorong untuk bertindak dengan cara tertentu. McClelland menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai atau anggota pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Faktor yang berhubungan langsung dengan kinerja kaitannya dengan motivasi berbentuk penghargaan. Motivasi dengan cara memberikan penghargaan merupakan sesuatu yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Setiap pegawai dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka pegawai tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Handoko, (2015:168), menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan penghargaan terhadap pegawai. Apabila penghargaan yang diberikan sesuai, pegawai lebih termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Faktor lain dalam meningkatkan kinerja diantaranya dipengaruhi oleh tingkat disiplin seseorang. Menurut Rivai & Sagala, (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh pegawai disuatu organisasi, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Namun, menurut keterangan dari perangkat desa diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin pegawai diindikasikan oleh beberapa hal yaitu rendahnya disiplin kerja pegawai dilihat dari pegawai tidak menaati peraturan kantor, selain itu rendahnya disiplin kerja dilihat dari tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dijalankan masih rendah.

Penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh Perdana, (2016), dan Rahayuningsih, (2017), yang meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil temuan penelitian ini menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja. Disisi lainnya, penelitian yang dilakukan oleh Rudlia (2016), Dhermawan dkk (2012) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan hasil penelitian ini memperlihatkan adanya perbedaan atau

kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) memberikan celah untuk dilakukan penelitian lebih lanjut apakah terdapat hubungan yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai? Namun dalam penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan objek yang berbeda dengan peneliti pendahulunya yaitu di kantor Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan. Pemilihan objek penelitian yang berbeda ini dimaksudkan untuk memberikan hasil temuan yang berbeda karena karakteristik responden yang berbeda, budaya yang berbeda akan memberikan keragaman dalam hasil penelitian ini.

Beberapa penelitian terdahulu lainnya yaitu dilakukan oleh Mirwan Surya Perdana (2014), Yoga Arsyenda (2013), dan Erik Martinus, (2016), yang mengkaji tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja, dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Sanuddin dan Widjojo (2013), Nitasari, (2012), yang mana hasil temuan penelitiannya menngemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian ini memperlihatkan adanya perbedaan atau kesenjangan hasil penelitian, perbedaan hasil penelitian ini merupakan *research gap* ke dua sebagai dasar untuk dilakukan penelitian lanjutan dan memberikan celah untuk dilakukan penelitian lebih lanjut apakah terdapat hubungan yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tentang kajian empiris lainnya yang menjelaskan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Suranto dan Etty Puji Lestari (2014), dan Arsyad, Muhammad, (2014), dimana hasil penelitiannya menemukan adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Aulia Nelizulfa, (2018), Farid Anggara Sanjaya, (2020), dimana hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian pendahuluan ini tentang kajian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menjadi dasar dan ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan tentang kajian disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Selain berdasarkan *research gap* di atas, berdasarkan pengamatan penelitian di Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan, terdapat fenomena bahwa kinerja pegawai tidak optimal/belum sesuai harapan. Fenomena tersebut dijumpai/terlihat dari aspek sumber daya manusia masih kurangnya kinerja pegawai tercermin dari kuantitas dan kualitas hasil kerja yang diselesaikan banyak yang belum sesuai harapan organisasi. Beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya kompetensi pegawai yaitu masih adanya pegawai yang mempunyai pendidikan Sekolah Menengah Pertama yang di tempatkan pada beberapa bagian dan di wilayah pelayanan yang secara kompetensi masih perlu ditingkatkan. Begitupun dengan motivasi kerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti : (1) masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, (2) masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, dan (4) Masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Fenomena yang ada di Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya. Adanya tingkat keterlambatan pegawai dapat disebabkan oleh kurang semangat atau kurang bergairah pegawai untuk masuk kerja. Rendahnya motivasi kerja disebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam

II. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tentang penelitian serta adanya fenomena yang telah dipaparkan pada bahasan sebelumnya, maka disusun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kompetensi, motivasi dan disiplin kerja serta kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-

melaksanakan pekerjaan. Pegawai sering datang terlambat pada jam masuk kantor, hal ini disebabkan kurangnya peraturan yang tegas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu berdasarkan observasi awal yaitu diketahui bahwa kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan, dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 07.00 WIB pagi tetapi hadir pukul 08.00 WIB pagi. Mengenai pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat kurang memberikan pelayanan yang maksimal, yaitu masih rendahnya kinerja pegawai diindikasikan dengan masih banyaknya tuntutan dan keluhan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan, misalnya dalam penyelesaian pengurusan surat membutuhkan waktu yang lama, seperti surat-surat kependudukan, keterangan lahir dan lain-lain. Penulis juga melakukan pengamatan pada kompetensi, masih ada pegawai yang memiliki sikap kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Seperti hal lainnya penggunaan peralatan kantor masih ada beberapa pegawai yang belum menguasai. Kurangnya *skill* dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam masalah motivasi kerja, terlihat bahwa pegawai kurang semangat kerja.

Berdasarkan *gab reseach* dan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan Kinerja Yang Dipengaruhi Oleh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja (Studi Kinerja Pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan).

sama/simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan?

3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan? Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan?

III. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dibangun dari penelitian ini, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai disusun sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh secara bersama-sama/simultan kompetensi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.
5. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.

IV. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini sebagai landasan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang akan datang serta menghasilkan model baru penelitian.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi/pengetahuan untuk melakukan penelitian lanjutan, yang mengkaji pengaruh tentang kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
 - c. Bagi pembaca, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat dan tambahan ilmu bagi para pembaca yang tertarik mempelajari tentang ilmu Manajemen SDM khususnya tentang kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2) Manfaat Praktis

- Bagi Pimpinan Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan, Penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pimpinan dalam rangka merumuskan kebijakan yang akan datang dalam rangka peningkatan kinerja pegawai melalui faktor-faktor kompetensi, motivasi dan disiplin kerja.

V. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara, (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Abdullah, (2014:3), kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Widodo, (2015:131), kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Selanjutnya, Simanjutak dalam Widodo, (2015:131), mengemukakan kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Simamora dalam Putri kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo, (2015:131), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku. Pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai

oleh seseorang untuk kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu.

2. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo, (2014:271). Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja.

3. Motivasi

Menurut Wayne F. Cascio (Hasibuan,2014:99), motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus, dan bermasyarakat). Mangkunegara, (2013:93), mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Hasibuan, (2014:99) juga menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

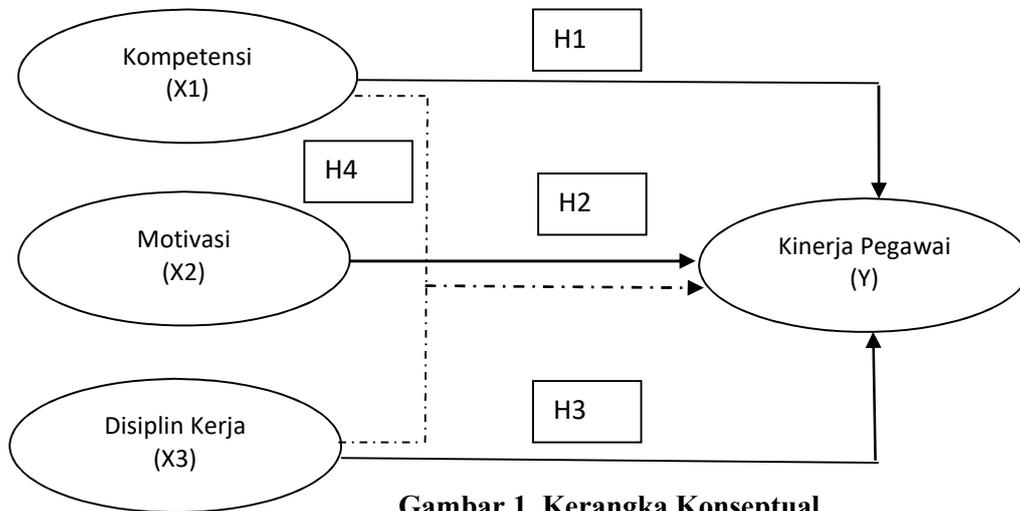
4. Promosi Jabatan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang terendah.

Menurut Hamali, (2016:214), disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

5. Kerangka Konseptual

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi pegawai. Wibowo (2014), mengatakan bahwa “kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu”. Kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Semakin baik pengetahuan, sifat, dan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut, maka semakin tinggi juga kompetensi kinerjanya. Indikator dari kompetensi yaitu motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan. Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Kedisiplinan merupakan fungsi SDM yang keenam dari fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin banyak disiplin semakin tinggi kualitas pelayanan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal. Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah maka perlu disusun kerangka konseptual. Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > : Pengaruh simultan/bersama-sama
- > : Pengaruh parsial/sendiri-sendiri

6. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah ditunjukkan pada bahasan sebelumnya serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama/simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.
- H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.
- H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.
- H4: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.

VI. METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang ditujukan untuk menyelidiki suatu keadaan dari, sebuah alasan dari, beserta konsekuensi-konsekuensi terhadap suatu

set keadaan khusus, bisa sebuah fenomena atau variabel, (Sugiono, 2018). Jenis penelitian adalah proses pengukuran yang memberikan hubungan antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori. Menurut sugiono, (2018:6), penelitian eksplanasi (*Explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Pada sub-bab ini dijelaskan mengenai pengertian populasi serta ukuran sampel yang akan digunakan didalam penelitian ini. Dimana sampel tersebut yang kemudian akan menjadi responden atau sumber data bagi peneliti. Menurut Sugiyono, (2016:80), definisi populasi adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas

obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 64 orang.

VII. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Analisis Uji F ANOVA^b

| | Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | .628 | 3 | .209 | 4.556 | .004 ^a |
| | Residual | 2.759 | 60 | .046 | | |
| | Total | 3.387 | 63 | | | |

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel diatas, didapat F hitung sebesar 4.556 dengan tingkat probabilitas 0,004 (signifikan). Pada tabel uji F diatas juga menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Jadi pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan, Uji hipotesis pertama yang menjelaskan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai; bahwa berdasarkan nilai f hitung yang diperoleh didapat nilai F hitung sebesar 4.556 dengan tingkat probabilitas 0,004 (signifikan), menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis pertama terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama diterima.

Tabel 2. Hasil Pengujian Analisis Uji t

| Model | T | Sig. |
|----------------|-------|------|
| (Constant) | 3.100 | .003 |
| Kompetensi, | 2.638 | .003 |
| Motivasi, | 1.822 | .004 |
| Disiplin kerja | 2.852 | .002 |

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel dijelaskan bahwa nilai t hitung untuk tiap - tiap variabel sebagai berikut :

Hipotesis kedua yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk kompetensi (X1) sebesar 2,638 dengan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai, dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk motivasi (X2) sebesar 1,822 dengan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H2 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis keempat yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk disiplin kerja (X3) sebesar 2,852 dengan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H3 diterima

dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

VIII. PEMBAHASAN

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh, kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan. Setelah menganalisa permasalahan yang ditemukan mengenai kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja diketahui variabel independen dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan, dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan. Hal ini dibuktikan dengan statistik F hitung sebesar 4.556 dengan signifikan sebesar 0,004. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t bahwa t hitung pada variabel independen pengaruh kompetensi sebesar 2,638 dengan tingkat signifikansi 0,003 atau lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_a diterima.

Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kompetensi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mirwan Surya Perdhana dimana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis kedua atau H_2 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t bahwa t hitung pada variabel independen pengaruh motivasi sebesar 1,822 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 atau lebih kecil dari. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suranto dan Ety Puji Lestari dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis ketiga atau H_3 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t bahwa t hitung pada variabel independen pengaruh disiplin kerja sebesar 2,852 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang

signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_0 diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh semua pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arsyad, Muhammad dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis keempat atau H_4 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.

IX. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

- 1) Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan. Terbukti kebenarannya dan hipotesis 1 diterima.
- 2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan, Terbukti kebenarannya dan hipotesis 2 diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik tingkat kompetensi pegawai maka akan semakin mendukung meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis 3 diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik motivasi kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
- 4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis 4 diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik

disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

X. DAFTAR PUSTAKA

- 1] Ahyari, Agus, 1999." Manajemen Produksi; Perencanaan Sistem Produksi" Penerbit BPFE Yogyakarta
- 2] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 3] Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- 4] Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- 5] Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- 6] Arikunto, Suharsimi. 2019. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- 7] Arsyad. Muhammad, 2014. The Importance of working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyards. Academy of Veteran Republic of Indonesia (AMI) Makasar.
- 8] Edy, Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- 9] Fahmi, Irham. 2014. Analisa Kinerja Keuangan. Bandung : Alfabeta.
- 10] Fahmi, Irham. 2014. Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- 11] Gatot. 2014. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul. Tesis Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: UPN Veteran
- 12] Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- 13] Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- 14] Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.

- 15] Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas, Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara.
- 16] Henry Simamora. 2013. Paduan Perilaku Konsumen, Jakarta: Gramedia. Jakarta: Bumi Aksara.
- 17] Justisia, 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe).
- 18] Mirwan Surya Perdhana, 2016. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang).
- 19] Nitasari, R.A. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia TBK Cabang Kudus.
- 20] Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).
- 21] Sri Rahayuningsih, 2017. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang).
- 22] Stephen, Robbins 2015, Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- 23] Suci, Rahayu Puji ²Idrus, Mohamad Syafi'i, 2015. The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero). ¹University Gama Malang Indonesia, ²Universitas of Brawijaya Malang Indonesia
- 24] Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 25] Sugiono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- 26] Suranto dan Etty Puji Lestari, 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo.
- 27] Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- 28] Turang, Richard Christian. Kindangen, Paulus Tumiwa, Johan Efisiensi, 2015. Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta. International Business Administration (IBA) Program, Management Department Faculty of Economics and Business, ³Sam Ratulangi University. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.
- 29] Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- 30] Wibowo. 2013. Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. PT RajaGrafindo Persada. Depok.
- 31] Wibowo. 2014. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.
- 32] Widodo, S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- 33] Wirawan. 2015. Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- 34] Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- 35] Wukir, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.