

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR KECAMATAN POLONGBANGKENG UTARA

Nurdin

STIE Nobel Indonesia Makasar (nurdin@gmail.com)

Muhammad Idris

STIE Nobel Indonesia Makasar (muhammadidris@stienobel-indonesia.ac.id)

Muh. Said

STIE Nobel Indonesia Makasar (muhsaid@stienobel-indonesia.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara . 2) Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara . 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) motivasi, kompetensi, dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara . 2) motivasi, kompetensi, dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara. 3) Motivasi, merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara.

Kata kunci: *motivasi, kompetensi, disiplin dan kinerja*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: 1) The influence of motivation, competence and discipline partially on the performance of the State Civil Apparatus in the Polembangkeng Utara District Office. 2) Simultaneous influence of motivation, competence and discipline on the performance of the State Civil Apparatus in the North Polongbangkeng District Office. 3) The most dominant variable influences the performance of the State Civil Apparatus in the Polongbangkeng Utara District Office. Data collection methods used were questionnaire and document study. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that: 1) motivation, competence, and discipline partially influence the performance of the State Civil Apparatus in the Polongbangkeng Utara District Office. 2) motivation, competence, and discipline simultaneously influence the performance of the State Civil Apparatus at the North Polongbangkeng District Office. 3) Motivation, is the most dominant variable influencing the performance of the State Civil Apparatus in the North Polembangkeng District Office.

Keywords: motivation, competence, discipline and performance

PENDAHULUAN

Robbins (2012) menyatakan bahwa kinerja individu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor intra personal yang meliputi kompetensi, motivasi, disiplin, persepsi peranan dan kemampuan/ kompetensi individu yang bersangkutan. Pegawai atau

Aparat Sipil Negara pada lingkungan Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar menunjukkan bahwa disiplin aparat dalam pelaksanaan kerjanya masih rendah. Pegawai sering terlambat, tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaan, adanya kemampuan mereka yang masih rendah dalam mengimplementasikan tupoksinya, seperti kurangnya kreatif dan inovasi aparat yang menyebabkan pekerjaan sering terlambat di selesaikan. Masih ditemukan aparat melakukan pekerjaan diluar kantor dengan alasan untuk menambah penghasilan, terutama aparat yang masih pangkat dan golongan yang relatif masih rendah.

Fakta-fakta tersebut menarik untuk dijadikan studi analisis mengenai kajian empiris tentang kinerja para pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Dengan adanya bukti empiris dan konsep yang mendukung pengaruh positif kompetensi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, diharapkan para pengambil kebijakan pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar dapat melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai guna meningkatkan tercapainya tujuan Pembangunan.

Berdasarkan uraian di atas dan uraian dalam bagian latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar ?
2. Apakah motivasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar ?
3. Variabel Manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar ?

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan

1. Menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar.
2. Menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar.
3. menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar.

KERANGKA TEORI

Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing (Gibson *et al.*, 2009; Robbins, 2010; Amstrong, 2010).

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins & Coulter (2010). Menurut

Rivai (2010) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, Winardi (2010). Amstrong (2010) menjelaskan bahwa meningkatkan motivasi dapat menghasilkan lebih banyak usaha yang diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja.

Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya Pramudyo (2010: 32). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009: 308), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi. Menurut Grote (dalam Pramudyo, 2010: 35), kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2010: 6) dalam usaha untuk menjelaskan modal kinerja yang superior berbasis kompetensi. Wijaya dan Ruslan (2010) menyebutkan bahwa kompetensi pegawai adalah kemampuan dasar yang disyaratkan untuk memangku profesi sebagai pegawai. Senada dengan Muhibbin, mereka juga mengelompokkan kompetensi pegawai menjadi tiga bidang yaitu: (1) kemampuan intelektual; (2) kemampuan sikap; dan (3) kemampuan perilaku.

Konsep Disiplin

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86), mengemukakan pengertian disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin disciplina yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Menurut Terry dalam Sutrisno (2009 : 87) “disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”. Singodimedjo dalam Sutrisno (2012 : 89), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberaniaan pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2010) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2010) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan.

Hipotesis



Berdasarkan kerangka teori yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Motivasi, kompetensi dan disiplin secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar.
2. Motivasi, kompetensi dan disiplin secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar.
3. Motivasi paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar..
- 4.

METODE PENELITIAN

Penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar. Waktu penelitian dilakukan mulai selama 1 bulan September sampai dengan Oktober 2019. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar, yang berjumlah 43 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penentuan sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi di jadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 43 orang pegawai.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh motivasi, kompetensi dan disiplin terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = motivasi

X₂ = kompetensi

X₃ = disiplin

b₁, b₂, b₃ = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan prediksi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Beberapa Instrumen yang di ujitobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$) atau $r_{\text{hitung}} > 0,30$,

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen

dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.13 berikut:

Tabel : Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai AlphaCrombach's	Ket
1	Motivasi(X ₃)	0.787	Realibel
2	Kompetensi(X ₁)	0.781	Realibel
3	Disiplin(X ₂)	0.784	Realibel
4	Kinerja ASN(Y)	0.783	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachnya melebihi dari 0,60.

Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel : Hasil Regresi Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1	(Constant)	,035	,092		,377	,707		
	X ₁	,543	,110	,413	3,817	,000	,975	,420
	X ₂	,407	,102	,311	3,020	,004	,971	,344
	X ₃	,373	,118	,268	2,303	,024	,973	,269

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$Y = 0,035 + 0,543X_1 + 0,407 X_2 + 0,373 X_3$$

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (motivasi, kompetensi dan disiplin) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja ASN dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel berikut pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, kompetensi dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja ASN.

Tabel : Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,905	3	5,302	754,682	,000 ^b
	Residual	,564	40	,008		
	Total	16,469	42			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.16, didapatkan nilai F statistik sebesar 754,682 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi, Kompetensi dan disiplin terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel : Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial
1	(Constant)	,035	,092		,377	,707		
	X1	,543	,110	,413	3,817	,000	,975	,420
	X2	,407	,102	,311	3,020	,004	,971	,344
	X3	,373	,118	,268	2,303	,024	,973	,269

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *motivasi* terhadap Kinerja ASN pegawai Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *motivasi* berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara
- 2) Pengaruh *kompetensi* terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara
- 3) Pengaruh disiplin terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$,

maka disimpulkan H1 diterima, artinya disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara

Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja ASN pegawai Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menunjukkan profesionalismenya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan atau pimpinan mereka.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi, kompetensi dan disiplin terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Gusti Ayu, 2012. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja RSUD Dharma Usadha. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 87 orang pegawai RSUD Dharma Usadha dengan Metode penelitian Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusti Ayu. Selanjutnya penelitian Indra Jaya, 2012., Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda Hasil penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 68 orang pegawai menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah signifikan dan kuat.

Hasil temuan untuk variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Ita Suryaningsih, 2011, dengan Judul; Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Malang.

Pengaruh *kompetensi* terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh positif terhadap kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Agussalim (2010) meneliti dengan judul penelitian adalah “Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel-variabel yang diteliti adalah keahlian/skill dengan indikator berpengalaman, kecakapan, kemampuan dan ketepatan. Kedua adalah variabel suasana kerja dengan indikator keamanan, ketenangan, kebersamaan, penerangan dan sanitasi udara. Ketiga adalah variabel motivasi kerja dengan indikator semangat, ambisi, keikhlasan dan kedisiplinan. Di samping itu kinerja pegawai/karyawan dapat diukur dengan indikator prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) keahlian bekerja pegawai sudah cenderung kedalam kategori baik, (2) suasana kerja tergolong sedang, (3) motivasi kerja masih tergolong rendah, (4) kinerja pegawai/karyawan tergolong sedang, (5) keahlian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, demikian pula halnya prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab belum optimal, artinya dalam kategori sedang.

Hasil analisis parsial terhadap Pengaruh *disiplin* terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 <$

0,05, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *disiplin* berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Donny Prakasa Utama, 2010. Yang berjudul Pengaruh disiplin kerja dan sistem kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan sistem kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu kinerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah organisasi. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan organisasi.

Pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, kompetensi dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja ASN. Didapatkan nilai F statistik sebesar 754,682 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi, Kompetensi dan disiplin terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa secara bersama-sama motivasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kecamatan Polembangkeng Utara.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1) Motivasi, Kompetensi dan disiplin berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi, Kompetensi dan disiplin akan meningkatkan Kinerja ASN. 2) Secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, Kompetensi dan disiplin berpengaruh terhadap Kinerja ASN, yang berarti bahwa peningkatan motivasi, Kompetensi dan disiplin akan mempengaruhi peningkatan Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara, 3) Variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja ASN, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi semakin meningkatkan Kinerja ASN Pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara .

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka hal-hal yang perlu disarankan : 1) Perlu mendorong pegawai untuk meningkatkan Motivasi kerjanya melalui pemberian perhatian yang lebih baik terhadap pegawai, sehingga ASN pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara , semakin berkinerja, 2) Perlu meningkatkan kompetensi pegawai pada Kantor Kecamatan Polembangkeng Utara agar kinerja ASN lebih meningkat lagi, 3) Perlunya meningkatkan kedisiplinan ASN agar tujuan organisasi bisa terpenuhi atau di capai, melalui disiplin yang tinggi pada pegawai mampu meningkatkan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA



- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Arsyenda Yoga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*. Skripsi, Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- FathurrahmanZella, R. 2013. *Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Pengembangan Karier Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Rsu Di Banjarnegara*. Skripsi, Surakarta. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2009. *Manajemen: Dasar,pengertian, dan masalah Edisi Revisi*. Jakarta :Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P.M. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta.
- Luthans, Fred, 2010. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AP. 2009. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: RafikaAditama.
- Mangkunegara, AP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R dan Jackson, W.2010.*Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka.
- Pratiwi, Annisa. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. P.S. 2011. *Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi*. Edisi kelima , Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sastrohadisuwiryo, B. Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Setyaningsih, Sumarni, dan Ratnawati, RST (2009) ”Pengaruh Budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi” Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik. Vol. 1, No. 1, April 2009; 17-30.
- Simamora, Henry .2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua Jakarta:STIE YKPN
- Sugiyono, 2009.*Statistik untuk Penelitian*.Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai.,&Sagala Jauvani.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi* (2th ed) Jakarta : Rajawali Pers.
- VeithzalRivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.