

Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Competence on the Performance of Central Java Agriculture and Plantation Service Employees

Dewi Ayu Pangukir, Sugiyanta², Agus Suratno

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Kota Semarang

ABSTRACT

Human resources have a very important role to achieve the goals and success of the company. One of them is supported by the behavior of employee who have competent performance. This study aims to test and analyze the influence of work discipline, work motivation, and work motivation on employee performance. The object of research in this paper is employees of the Agriculture and Plantation Service of Central Java Province. The data collection method used a questionnaire that was distributed to 90 respondents using a random sampling technique. The results of this study resulted in findings that partially work discipline variables have a negative and insignificant effect on employee performance, work motivation and work competence have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously the variables of work discipline, work motivation and work competence affect together on employee performance. The value of the coefficient of determination is 0.762 which means that the contribution of independent variables to the dependent variables is 76.2% while the remaining 23.8% is influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Work Competence, Employee Performance*

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Jawa Tengah

Abstrak

Sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peranan yang sangat penting untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 90 responden dengan teknik *random sampling*. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,762 yang berarti kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 76,2% sedangkan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, organisasi dan/atau instansi pemerintah dari tingkat pusat sampai dengan daerah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia memerlukan manajemen yang baik dan benar, sehingga pegawai dapat berprestasi sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang sangat strategis di dalam organisasi yaitu sebagai perencana, pelaksana dan pengendali aktivitas organisasi. Betapa majunya teknologi dan banyaknya anggaran suatu organisasi tanpa didukung sumber daya manusia yang memadai mustahil untuk dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik, tepat waktu dan efisien. Untuk melaksanakan urusan bidang pertanian di Provinsi Jawa Tengah dibentuk Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah (DISTANBUN JATENG) sebagai perangkat daerah. Tugas pokok Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah adalah membantu Gubernur Jawa Tengah melaksanakan urusan pemerintahan dalam Bidang Pertanian Sub Urusan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya juga perlu didukung oleh pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi dan berkualitas. Pegawai yang berkualitas diharapkan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Disamping hal tersebut untuk mewujudkan kinerja yang optimal, instansi tersebut harus

didukung dengan pengembangan sumber daya manusia, tujuannya meningkatkan ketrampilan dan profesionalisme para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Wirawan (2009:5) dalam Hartanto (2017:166), "Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator -indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu". Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2010:193) "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku ". Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sehingga disiplin adalah suatu hal penting dalam mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal. Dari uraian tersebut, peneliti melihat bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Fenomena yang peneliti temukan di kantor DISTANBUN Provinsi Jawa Tengah adalah masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang kantor lebih awal sebelum jam pulang. Dengan demikian pegawai belum menyadari arti pentingnya disiplin kerja, kedisiplinan yang rendah menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Berikut ini merupakan data hasil observasi yang diperoleh melalui presensi pegawai bulan Januari – Mei tahun 2022.

Tabel 1. Presensi Pegawai Bulan Januari-Mei 2022

Bulan	Total Pegawai	Total Hari Kerja	Alpha	Terlambat	Pulang Cepat	Tidak Absen Masuk	Tidak Absen Pulang	Persentase Kehadiran
Januari	653	21	46	1145	20	20	76	92,95%
Februari	653	19	140	989	20	23	63	78,56%
Maret	653	22	126	1188	35	21	71	80,7%
April	653	20	93	985	52	20	51	85,75%
Mei	653	15	241	649	20	19	39	63,09%
Jumlah			646	4956	147	103	300	80,21%

Sumber: BKD Jawa Tengah, 2022

Berdasarkan Tabel 1, masih banyak pegawai yang tidak bekerja tanpa keterangan, terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari jam kerja. Persentase terkecil berada pada bulan Mei 2022 sebesar 63,09%. Hal ini menunjukkan masih banyak pegawai yang tidak tertib administrasi sehingga akan berpotensi mengurangi kualitas pekerjaan.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi dan dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi. Menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah kesadaran dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Untuk upaya dalam peningkatan kinerja pegawai diperlukan kompetensi disetiap aktifitas kerja. Menurut Wibowo (2013:271), “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, dalam Sutrisno (2011;203) “Kompetensi adalah kemampuan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas jabatannya”.

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Pegawai Distanbun Provinsi Jawa Tengah

Pendidikan	Jumlah Pegawai
Strata 2 (S2)	51
Strata 1 (S1) / Diploma IV	253
Diploma III	77
Diploma I	9
SLTA	223
SLTP	22
SD	18
TOTAL	653

Sumber: BKD Jateng, 2022

Dari Tabel 2 dapat dilihat masih terdapat pegawai dengan pendidikan terakhir SD dan SLTP. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

terdapat suatu kesenjangan gap atau *research gap* yaitu perbedaan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda – beda juga menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain: Variabel disiplin kerja pada penelitian Ekhsan, M. (2019) dan Ety Siswati, (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Muna dan Isnowati (2022) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel motivasi kerja pada penelitian Kristianti, L. S., et al. (2021), (Sukidi dan Wajdi, 2016, Prayogi dan Nursidin (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kompetensi kerja pada penelitian Elizar dan Tanjung (2018), Prayogi, Lesmana et al. (2019) menyatakan

bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Pomalingo, Mandey et al. (2015) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, masalah ini dianggap menarik untuk diteliti kembali guna mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah?
- c. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah?
- d. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah?

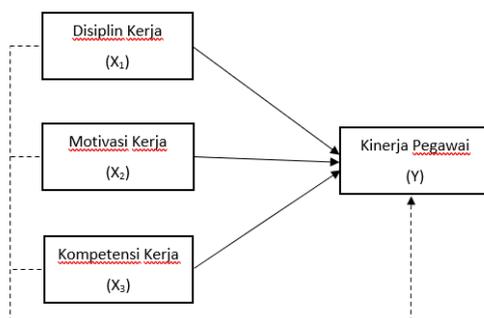
Adapun tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Mengetahui disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.
- b. Mengetahui motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.
- c. Mengetahui kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.

- d. Mengetahui disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.

Kerangka Pemikiran Teoritis

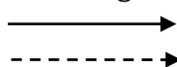
Berdasarkan pembahasan di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran teoritis sebagaimana tersaji pada Gambar 1.



Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2022

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:



—> : Pengaruh secara Parsial

- - -> : Pengaruh secara Simultan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah pegawai 653 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 90 orang dengan menggunakan rumus *slovin*. Metode pengambilan sampel *probability sample* dengan teknik *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2019:129). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data primer dari hasil kuesioner dengan skala pengukuran *Agree Disagree Scale*, Ferdinand (2014) berpendapat skala ini dengan mengembangkan pertanyaan yang menghasilkan jawaban setuju dan tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. Maka

digunakan skala pengukuran 1-10 *Agree-Disagree Scale*, dimana skala ini dimulai dari 1 yang berarti “cenderung sangat tidak setuju” hingga skala 10 yang menunjukkan “cenderung sangat setuju”. Dengan menggunakan alat analisis data uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang berfungsi untuk menjelaskan besarnya hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dengan menguraikan koefisien regresi serta mendeskripsikan arah hubungan. Dan juga uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja. Kinerja pegawai berperan sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria dengan persentase 51% serta responden terbanyak berasal dari bidang keuangan dengan persentase 18% dengan jabatan sebagai staff dengan persentase 98%. Dari 90 responden, jumlah usia responden tertinggi adalah responden dengan usia >50 tahun dengan persentase 41% serta mayoritas pendidikannya yaitu sarjana dengan persentase 54% dan lama bekerja >15 tahun dengan persentase 48%.

Uji Validitas

Ghozali (2018:51) menyatakan pendapatnya bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas ini menggunakan 90 responden. Hasil dari pengujian validitas ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner tiap variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2072).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat dipercaya atau reliabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45).). Kriteria dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena *Cronbach Alpha* >0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak (Elizar dan Tanjung, 2018:51). Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dan analisis statistik. Analisis grafik meliputi grafik histogram dan normal P-Plot, sedangkan analisis statistik menggunakan uji Non-Parametrik Kolmogorov- Smirnov (K-S). Pada penelitian menghasilkan grafik histogram dengan dua model menunjukkan bahwa sebagian besar pada grafik histogram berada di bawah kurva dan berpola seperti lonceng kedua sisi menyebar tak hingga, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Letak grafik simetris dan tidak condong ke kanan maupun ke kiri. Sedangkan grafik normal p-plot dengan dua model menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji Non-Parametrik Kolmogorov- Smirnov (K-S) dengan dua model menunjukkan nilai sebesar 0,184 lebih besar dari 0,05. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan > 0,05. Hal ini menandakan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya, hal ini disebut homokedastisitas, apabila berbeda disebut dengan heterokedastisitas (Ghozali, 2018:26). Uji heteroskedastisitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji grafik Scatterplot. Hasil scatterplot menunjukkan titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak, serta tersebar di atas maupun di bawah

angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat atau terjadi multikolinieritas dalam data (Ghozali, 2018 : 26). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF <10, artinya tidak terdapat korelasi antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018:99), nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai (R²) yang semakin besar berarti variabel independen dapat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,762 atau 76,2% yang berarti kontribusi variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 76,2% sedangkan sisanya (100% - 76,2% = 23,8%) dipengaruhi oleh model lain yang tidak diteliti dalam model regresi ini.

Uji F

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-

sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007:82). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji T

Uji signifikansi parsial dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sumbangan efektif setiap variabel dependen terhadap variabel independen (Ghozali, 2018:98).

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,540 yang artinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis **H01 diterima**. Maka variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis **Ha1 diterima**. Maka variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.

Pengaruh Variabel Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis **Ha1 diterima**. Maka variabel Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.

Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh branding disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kompetensi kerja (X3) kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan perhitungan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 24 dalam pengolahan data, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y=2,404-0,055X1+0,354X2+0,865X3$$

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah , dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel kompetensi kerja (X3) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,865. Yang kedua yaitu variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,354, sedangkan variabel ketiga yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan yaitu disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh negatif ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar -0,055.
2. Berdasarkan hasil uji F, variabel independent (disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen dengan hasil f hitung > f tabel (95,770 > 2,71) dengan signifikansi <0,05 (0,000 < 0,05).
3. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya

Adjusted R Square sebesar 0,762 atau 76,2% yang berarti kontribusi variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 76,2% sedangkan sisanya (100% - 76,2% = 23,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Berdasarkan hasil uji t, variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi > 0,05 (0,540 > 0,05). Sedangkan variabel motivasi kerja (X2) dan kompetensi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Setelah mengadakan penelitian ini terdapat beberapa saran terkait kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah sebagai berikut:

- a. Untuk Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah
 - 1) Disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan disiplin kerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah sebagian besar belum baik. Maka dari itu disiplin kerja harus ditingkatkan melalui pelatihan atau seminar mengenai kedisiplinan kerja dan meningkatkan kesadaran diri akan pentingnya disiplin kerja.
 - 2) Berdasarkan respon dari responden mengenai kompetensi kerja pada butir pernyataan X3.6 "Saya dapat melakukan pekerjaan di lain bidang kemampuan saya" memiliki nilai indeks paling kecil diantara butir pernyataan yang lain yaitu sebesar 67,7%. Hal ini berarti

mayoritas pegawai masih ditempatkan di lain bidang kemampuannya. Berdasarkan hal tersebut diharapkan perusahaan dalam pembagian tugas sesuai dengan keahlian dan kompetensi pegawai serta terus mengadakan pelatihan bagi pegawai. Dengan adanya pelatihan, tentunya keterampilan dan keahlian pegawai semakin baik. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan sasaran yang diinginkan. Dan tercapainya tujuan perusahaan adalah bentuk dari tingginya kinerja pegawai.

- 3) Berdasarkan respon dari responden mengenai motivasi kerja pada butir pernyataan X2.9 "Perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi" memiliki nilai indeks paling kecil diantara butir pernyataan yang lain yaitu sebesar 63,3%. Hal ini berarti perusahaan kurang memperhatikan keinginan pegawai yang mana pemberian penghargaan bagi pegawai merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan yang bertujuan untuk menaikkan motivasi kerja pegawai. Maka dari itu diharapkan perusahaan ke depannya untuk lebih memperhatikan mengenai pemberian penghargaan kepada pegawai.

b. Untuk Peneliti Selanjutnya

- 1) Penelitian ini dilakukan dengan waktu yang terbatas, sehingga dalam penelitian selanjutnya disarankan dapat mempersiapkan penelitian dengan matang.
- 2) Apabila terdapat penelitian selanjutnya yang tertarik untuk

melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai disarankan untuk menggunakan variabel lain seperti stres kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics.
- Elizar and H. Tanjung (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
- Etty Siswati, N. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari.
- Ferdinand, Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto, K. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan.
- Hasibuan, M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Irwanto, T. and T. F. Melinda (2015). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu.
- Kristianti, L. S., et al. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM YKPN.
- Marjaya, I. and F. Pasaribu (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.
- Muna, N. and S. Isnowati (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera).
- Nur, F. M., et al. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima.
- Pomalingo, R., et al. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- Prasetyo, E. T. and P. Marlina (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia.
- Prayogi, M. A. And M. Nursidin (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Prayogi, M. A., et al. (2019). "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya.
- Robbins. 2010. Manajemen (*Management*) Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- Santoso, S. 2015. SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi. Jakarta: PT Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business a skill-building approach.
- Lestari, S. and S. Z. Ritonga (2022). "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Dolok Kab Padang Lawas Utara).
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukidi And F. Wajdi (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Suwondo, D. I., dan Sutanto, E. M. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

