

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KARANGANYAR

IMPROVEMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE, MOTIVATION AND COMPETENCE IN KARANGANYAR REGENCY OF HEALTH

Dra. Basuki Sri Rahayu, MM

basukisrirahayu56@gmail.com

Nurrus Ambarwati

Nurrusambar48@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh Disiplin kerja, motivasi dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner sebanyak 103 responden. Teknik analisis data dalam penelitian, pengujian instrumen : uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien Determinasi (R^2). Hasil uji Regresi Linier berganda menunjukkan disiplin kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar, Sedangkan Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Hasil uji F menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Hasil Uji koefisien Determinasi (R^2) dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Motivasi dan Kompetensi mampu menjelaskan sebesar 54,7% terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti: kepemimpinan, lingkungan Kerja, Kompensasi, komitmen, Komunikasi, komunikasi.

Kata Kunci : kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Motivasi, Kompetensi

Abstract

This study aims to determine, analyze and provide empirical evidence of the influence of work discipline, motivation and competence on employee performance in the Karanganyar District Health Office.

This study uses a questionnaire method to 103 employees. The analysis methods in this study consisted of testing instruments: validity and reliability tests, classic assumption tests, multiple linear analyzes, t tests, F tests and Determination coefficient tests (R^2). T test results showed that Work Diplomacy and motivation had a significant effect on the Karanganyar District Health Service Employee Performance, while Competence had no significant effect on the Karanganyar District Health Service employee performance. F test results showed that there was a significant influence between Work Discipline, Motivation and Competence together on the performance of Karanganyar District Health Office employees. Determination coefficient test results (R^2) from the calculation results obtained Adjusted R Square value shows that Work Discipline, Motivation and Competence is able to explain as much as 54.7% of the Karanganyar District Health Office Employee Performance, while the remaining 45.3% is influenced by other factors not researched. For example: leadership, work environment, compensation, commitment, communication, communication.

Keywords: Employee performance, Work Discipline, Motivation, Competence

PENDAHULUAN

Melihat pada fenomena beberapa tahun terakhir ini, Indonesia menjadi negara yang sering kali tertimpa bencana-bencana alam yang mengerikan dan menyebabkan kerusakan bahkan kematian ratusan ribu manusia dan hewan. Dari bencana alam ini, banyak warga Indonesia yang tertimpa wabah penyakit karena terbatasnya tempat di rumah sakit dan kurangnya ketersediaan obat bagi korban bencana alam.

Dewasa ini, masalah kesehatan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Khususnya bagi orang-orang korban bencana alam yang mudah terserang penyakit atau sedang memiliki daya imun yang rendah. Saat ini pemerintah sudah berupaya memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat Indonesia. Mulai dari klinik terdekat hingga rumah sakit terdekat, hal ini pastinya tidak lain dan tidak bukan didukung oleh adanya tenaga medis yang sudah terpercaya untuk menyelesaikan masalah kesehatan yang ada disekitar kita.

Pengembangan sumber daya manusia dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, oleh karena itu setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik berkualitas maupun kuantitasnya. Sebagaimana Handoko (2008), sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dinas Kesehatan merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di lingkungan pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang pembangunan Kesehatan. Dinas Kesehatan merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di dalam instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi tersebut, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan salah satunya Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.

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, 2006: 9). Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi. Perusahaan maupun organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal guna

kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan bagi organisasi.

Berhasilnya pencapaian kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar tidak terlepas dari kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan disiplin kerja, motivasi dan kompetensi pegawai yang tepat sesuai dengan tugas masing-masing pegawai

Dalam hal ini menurut Sutrisno, dkk (2016: 2) kedisiplinan kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Kedisiplinan menjadi tolak ukur terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik. Kedisiplinan sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik tingkat kedisiplinan pegawai semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapai (Hasibuan:2012). Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya suatu organisasi.

Berhasilnya pencapaian kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar tidak terlepas dari kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan disiplin kerja, motivasi dan kompetensi pegawai yang tepat sesuai dengan tugas masing-masing pegawai

Dalam hal ini menurut Sutrisno, dkk (2016: 2) kedisiplinan kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Kedisiplinan menjadi tolak ukur terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia agar mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik. Kedisiplinan sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik tingkat kedisiplinan pegawai semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapai (Hasibuan:2012).

Fenomena disiplin kerja yang terjadi adalah keterlambatan pegawai masih banyak terjadi hingga saat ini. Peraturan dan sanksi yang berlaku sudah diterapkan, tetapi keterlambatan pegawai masih ada. Beragam alasan menjadi penyebabnya seperti, macet, mengantarkan anak ke sekolah dan lainnya. Hal ini akan berujung pada menurunkan kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja juga terdapat motivasi yang dapat dijadikan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2001:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya untuk menciptakan kepuasan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Suharto dan Cahyono (2005: 15) juga mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, selanjutnya dijelaskan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan yang senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Permasalahan motivasi adalah rendahnya peran dari pemimpin dalam memberikan dan membangkitkan semangat kerja karyawan pada saat menyelesaikan pekerjaan. Maka akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

Menurut Simanjuntak (2005: 113) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh ketrampilan atau pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo; 2007:86). Menurut Talim (2003:7) kompetensi dapat meliputi aspek pengetahuan, ketrampilan, sikap dan perilaku karyawan.

Permasalahan kompetensi ada beberapa pegawai dengan latar belakang pendidikannya masih ada yang tidak sesuai dengan posisi pekerjaan atau tidak sesuai dengan bidang tugasnya. Sehingga pegawai yang pendidikannya tidak sesuai dengan posisi pekerjaannya menyebabkan pegawai sulit menyerap informasi mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang yang peneliti kemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar”.

Rumusan Masalah

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar?
- b. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar?
- c. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Karanganyar?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar
- b. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar
- c. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.

Manfaat

- a. Bagi kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar
Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada kepala kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar dalam mengambil kebijakan yang dipandang perlu sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai.
- b. Bagi Peneliti
Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu peningkatan kinerja pegawai dengan disiplin kerja, motivasi dan kompetensi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.
- c. Bagi masyarakat umum dan penelitian selanjutnya
Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber informasi kepada masyarakat yang berupa hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai rekomendasi untuk program atau kebijakan yang dapat diaplikasikan pada masyarakat dan memberikan masukan yang berharga bagi masyarakat khususnya bagi peneliti selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 67) bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2009: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Buchari (2001: 78), “Motivasi kerja merupakan sub sistem yang sangat menentukan kinerja seseorang, tanpa adanya motivasi kerja yang baik sangat tidak mungkin akan menghasilkan kinerja yang baik pula”.

Menurut Robbins (2001: 46) kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

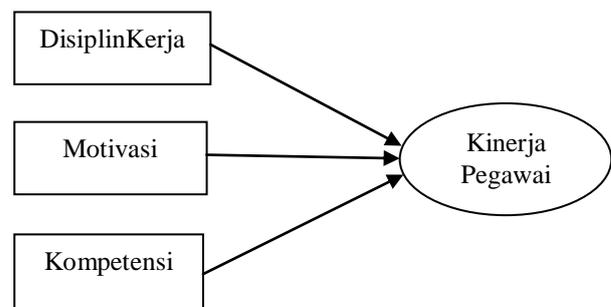
Penelitian Terdahulu

1. Untung Sriwidodo (2010). Meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi, komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya yaitu Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. I Gde Made Kusuma Jaya (2017). Meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Menggunakan metode analisis berganda. Hasil penelitiannya yaitu Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Muchtar Hidayat (2019). Meneliti tentang Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten kutai barat di sendawar. Menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya yaitu Kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Yarni Herawati (2019). Meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung tengah 2018. Menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya yaitu *Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai*.
5. Aprianis (2019). Meneliti tentang Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Kontribusi Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya yaitu Komptensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Ririn Nur Hayati (2019). Meneliti tentang Kinerja pegawai dilihat dari kemampuan kerja, disiplin kerja, dan team work pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang. Meneliti menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya yaitu Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka konseptual

Sumber: Sulistiyani (2003), Istiningstih (2006), Wirawan (2009), Sriwidodo (2010), Kusuma (2017), Herawati (2019), Hidayat (2019), Aprianis (2019)

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.
- H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.
- H₃ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.

METODE

Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Obyek penelitian adalah pegawai. Alamat : Jl. Lawu No. 168, Tegalgede, Kec. Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57714.

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menganalisis pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Populasi

Menurut Furchan (2004:193) menjelaskan bahwa populasi ialah objek, seluruh anggota kelompok

orang, atau kejadian yang telah dirumuskan oleh peneliti secara jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 103 orang pegawai tetap.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono;2003: 91). Pengambilan sampel dengan teknik sensus, merupakan teknik pengambilan sampel mengambil semua populasi untuk dijadikan sebagai sampel (Sutrisno Hadi;2006).

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data mengenai disiplin kerja, motivasi dan kompetensi pada Dinas Kesehatan di kabupaten Pemalang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah :

1) Observasi

Observasi diarahkan pada kegiatan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul dan mempertimbangkannya hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut.

2) Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini untuk pertanyaan tertutup responden diberikan pertanyaan yang diukur dengan skala 1-5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju

- a. Sangat setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju : skor 4
- c. Netral : skor 3
- d. Tidak setuju : skor 2
- e. Sangat tidak setuju : skor 1

3) Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:236) dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya. Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk mencari data-data yang berhubungan dengan karyawan, dengan melihat dokumen-dokumen serta catatan yang ada pada perusahaan tersebut.

Metode Analisis

1. Uji instrumen

a) Uji validitas

Validitas merupakan alat ukur untuk melihat atau mengetahui apakah kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya. validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Untuk menghitung valid tidaknya instrumen dapat digunakan rumus korelasi *product moment pearsons*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien antara variabel X dan variabel Y
- $\sum xy$ = jumlah perkalian antara variabel X dan Y
- $\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat nilai X
- $\sum y^2$ = jumlah dari kuadrat nilai Y
- $(\sum x)^2$ = jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
- $(\sum y)^2$ = jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran konsisten bila dilakukan 2 kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukan seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas alat ukur digunakan Teknik *Cronbach Alpha*. Dinyatakan reliabel jika $(\alpha) > 0,6$ maka reliabilitas pernyataan bias diterima.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{2r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}{1 + r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas yang di cari

$r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}$ = koefisien antara skor skor setiap belahan test

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengujinya dilakukan dengan uji statistik non parametrik kolmogorov-smirnov (Sugiyono, 2005: 110), variabel tersebut terdistribuiikan normal, apabila nilai kolmogorovsmirnov dan Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$, berarti lolos uji normalitas, sebaliknya apabila kolmogorov-

smirnov dan Undstandarized Residual Asymp.Sig (2-tailed) $\leq 0,05$, berarti tidak lolos uji normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mempunyai tujuan ditemukannya adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat dideteksi dari nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance variabel bebas $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya apabila jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas (Imam Ghozali, 2004: 91). Apabila terdapat multikolinearitas pada analisis data, maka data tersebut tidak lolos uji.

c) Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas atau yang tidak heteroskedastisitas. Adapun untuk mendeteksi digunakan uji Glejser (Sugiyono 2005: 106). Apabila probability value $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas, sebaliknya jika probability value $\leq 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi tidak lolos uji heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Tujuan dilakukannya uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual t - 1. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Imam Ghozali, 2004: 60). Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Runs (Runs test). Kriteria ada tidaknya autokorelasi ditentukan dengan besarnya probability value. Apabila probability value $> 0,05$ maka Ho diterima atau disimpulkan tidak ada autokorelasi. Sedangkan apabila probabilitas value $\leq 0,05$, maka Ho ditolak atau disimpulkan ada autokorelasi (Imam Ghozali, 2004: 76).

Pengujian Hipotesis

3. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis menyatakan

bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Formulasinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

(djarwanto dan subagyo;2005:309)

Keterangan :

y	= kinerja pegawai
a	= konstanta
b_1, b_2, b_3	= koefisien regresi
x_1	= disiplin kerja
x_2	= motivasi
x_3	= kompetensi
e	= error disturbance

4. Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (variabel disiplin kerja, motivasi dan kompetensi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Uji t dengan SPSS dilakukan melalui pengamatan signifikan t pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%).

Analisis didasarkan perbandingan nilai signifikan t dengan nilai signifikan t dengan nilai signifikan 0,05 dengan syarat-syaratnya adalah:

- 1) Jika signifikansi t $< 0,05$ maka Ho ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Jika signifikansi t $> 0,05$ maka Ho diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

5. Uji F

Uji ini dilakukan dengan program SPSS . uji ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama-sama atau serentak. Uji F ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika signifikansi F $< 0,05$ maka Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi F $> 0,05$ maka Ho diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

6. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari y (variabel

dependen) dari sebuah persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen. Secara manual rumus uji koefisien determinasi adalah (Ghozali; 2011: 97) :

$$\text{Rumus : } KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Determinasi

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Pria	42	41%
2.	Wanita	61	59%
Jumlah		103	100%

Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan deskripsi responden di atas dapat diketahui bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar yang berjenis kelamin wanita sebanyak 61 orang atau sebesar 59% dan yang berjenis kelamin pria sebanyak 42 orang atau sebesar 41%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar banyak yang berjenis kelamin wanita .

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel VI.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	31 – 40 Tahun	26	25%
2.	41 – 50 Tahun	40	39%
3.	> 51 Tahun	37	36%
Jumlah		103	100%

Berdasarkan deskripsi responden diatas dapat diketahui bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar memiliki umur 31 – 40 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 25% , umur 41 – 50 tahun sebanyak 40 orang atau sebesar 36% dan umur 51 keatas sebanyak 37 orang atau sebesar

36% . dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar paling banyak berusia 41 – 50 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan:

Tabel VI.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	SMA	32	31%
2.	DIPLOMA	14	14%
3.	S1	27	26%
4.	S2	30	29%
Jumlah		103	100%

Berdasarkan deskripsi responden Tabel IV.3 diketahui bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar memiliki tingkat Pendidikan SMA sebanyak 32 orang atau sebesar 31%, DIPLOMA sebanyak 14 orang atau sebesar 14%, S1 sebanyak 27 orang atau sebesar 26% dan S2 sebanyak 30 orang atau sebesar 29%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar memiliki tingkat Pendidikan rata-rata SMA.

Hasil Pengujian Data

1. Hasil Uji Validitas

a. Hasil uji validitas untuk variabel

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Pria	42	41%
2.	Wanita	61	59%
Jumlah		103	100%

kepemimpinan(X_1) disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.5.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,668	0,191	Valid
X1_2	0,542	0,191	Valid
X1_3	0,499	0,191	Valid
X1_4	0,551	0,191	Valid
X1_5	0,660	0,191	Valid

Berdasarkan Tabel IV.5 dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,191). Hal ini menunjukkan bahwa instrument variabel disiplin kerja valid.

b. Hasil uji validitas untuk variabel motivasi (X_2)

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi (X_2) disajikan pada tabel IV.6, sebagai berikut :

Tabel IV.6.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Item Pertanyaan	Ritem	Rtabel	Keterangan
X2_1	0,497	0,191	Valid
X2_2	0,677	0,191	Valid
X2_3	0,592	0,191	Valid
X2_4	0,527	0,191	Valid
X2_5	0,583	0,191	Valid
X2_6	0,481	0,191	Valid

Berdasarkan tabel IV.6. dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,191). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pertanyaan variabel motivasi valid.

- c. Hasil uji validitas variabel motivasi (X_3)
 Hasil uji validitas untuk variabel kompetensi (X_3) disajikan pada Tabel IV.7, sebagai berikut :

Tabel IV.7.

Hasil Uji Validitas Kompetensi (X_3)

Item Pertanyaan	Ritem	rtabel	Keterangan
X3_1	0,662	0,191	Valid
X3_2	0,500	0,191	Valid
X3_3	0,604	0,191	Valid
X3_4	0,612	0,191	Valid
X3_5	0,538	0,191	Valid
X3_6	0,571	0,191	Valid

Berdasarkan tabel IV.7. dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,191). Hal ini menunjukkan bahwa instrument pertanyaan variabel kompetensi valid.

- d. Hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y)
 Hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y) disajikan pada Tabel IV.8, sebagai berikut :

Tabel IV.8.

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0,600	0,191	Valid
Y_2	0,764	0,191	Valid
Y_3	0,612	0,191	Valid
Y_4	0,778	0,191	Valid
Y_5	0,464	0,191	Valid

Berdasarkan Tabel IV.8. dapat disimpulkan

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,440	2,272	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi (X2)	0,339	2,508	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompetensi (X3)	0,345	2,896	Tidak terjadi multikolinieritas

bahwa 5 item pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,191). Hal ini menunjukkan bahwa instrument pertanyaan variabel kinerja valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas
 Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel IV.9, sebagai berikut :

Tabel IV.9.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,799	Jika Cronbach's Alpha > 0,60, instrument reliabel	Reliabel
Motivasi (X2)	0,802		Reliabel
Kompetensi (X3)	0,817		Reliabel
Kinerja (Y)	0,834		Reliabel

Berdasarkan tabel IV.9. dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, hal ditunjukkan dengan Cronbach's Alpha yang melebihi 0,6.

A. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas
 Hasil uji normalitas disajikan pada tabel IV.10, sebagai berikut :

Tabel IV.10.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	103
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	1,48234334
Most Extreme Differences	
Absolute	,083
Positive	,083
Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z	,843
Asymp. Sig. (2-tailed)	,475

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan kolmogrov-smirnov Test meunjukkan bahwa semua variabel mempunyai distribusi data normal karena mempunyai nilai signifikan sebesar 0, dimana syarat uji normalitas nilai signifikan > 0,05.

2. Hasil Uji multikolinieritas
 Hasil uji multikolenieritas disajikan pada Tabel IV.11, sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel IV.11. dapat dikatakan bahwa semua variabel terbebas dari multikolinieritas karena

nilai tolerance > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada IV.12, sebagai berikut :

Tabel IV.12.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,403	1,051		1,335	,18	
	Disiplin Kerja	-,054	,066	-,124	-,821	,41	
	Motivasi	,018	,057	,049	,311	,75	
	Kompetensi	,016	,064	,041	,243	,80	

a. Dependent Variable: Absut

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser menunjukkan bahwa model regresi yang dihunikan tidak terjadi heteroskedastisitas antar residual karena mempunyai nilai signifikan > 0,05.

4. Hasil Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi disajikan pada Tabel IV.13, sebagai berikut :

Tabel IV.13.
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,749 ^a	,561	,547	1,505	1,91

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) sebesar 1,961, angka ini berada diantara -2 dan 2. Kesimpulan dari pengujian ini menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi antar variabel.

B. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel IV.14, sebagai berikut :

Tabel IV.14.
Hasil Analisis Regesi Linier Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,161	1,588		2,604	,011		
	Disiplin Kerja	,201	,100	,202	2,011	,047	,440	2,272
	Motivasi	,347	,087	,423	4,006	,000	,399	2,508
	Kompetensi	,172	,097	,201	1,771	,080	,345	2,896

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas dapat dirumuskan model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,161 + 0,201 X_1 + 0,347 X_2 + 0,172 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 4,161, bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar mempunyai nilai positif apabila disiplin kerja, motivasi dan kompetensi adalah sama dengan nol.
- Nilai b_1 adalah 0,201, menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar akan meningkat, dengan sumsi bahwa variabel motivasi dan kompetensi dianggap konstan.
- Nilai b_2 adalah 0,347, menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Artinya apabila motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi dianggap konstan.
- Nilai b_3 adalah 0,172, menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Artinya apabila kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi memiliki koefisien regresi paling besar diantara yang lainnya sehingga variabel motivasi merupakan variable paling dominan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji t

Hasil Uji t disajikan pada tabel IV.15, sebagai berikut:

Tabel IV.15.
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,181	1,598		2,804	,011		
	Disiplin Kerja	,201	,100	,202	2,011	,047	,440	2,272
	Motivasi	,347	,087	,423	4,008	,000	,399	2,508
	Kompetensi	,172	,097	,201	1,771	,080	,345	2,898

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel IV.15, menunjukkan bahwa :

- Disiplin kerja (X_1) mempunyai thitung 2,011 dengan taraf signifikan 0,047 < 0,050, maka H_0 ditolak berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar (Y). (Hipotesa 1 terbukti)
- Motivasi (X_2) mempunyai t hitung 4,006 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,050, maka H_0 ditolak berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar (Y). (Hipotesa 2 terbukti)
- Kompetensi (X_3) mempunyai t hitung 1,771 dengan taraf signifikan 0,080 > 0,050, maka H_0 diterima berarti kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar (Y). (Hipotesa 3 tidak terbukti).

3. Hasil Uji F

Hasil uji F disajikan Tabel IV.16, sebagai berikut :

Tabel IV.16.
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286,065	3	95,355	42,119	,000 ^a
	Residual	224,129	99	2,264		
	Total	510,194	102			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel IV.16, diketahui bahwa besarnya nilai F adalah 42,119 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,050. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.

4. Hasil Koeffisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) disajikan pada Tabel IV.17, sebagai berikut :

Tabel IV.17.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,749 ^a	,561	,547	1,505	1,961

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel IV.17. diketahui bahwa nilai adjusted R2 sebesar 0,547. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kompetensi mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar sebesar 54,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut terobservasi, seperti: lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, komitmen.

PEMBAHASAN

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja 0,047 < 0,05 sehingga H_1 terbukti, variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan dari penelitian tersebut serupa dengan penelitian (Ririn Nur Hayati; 2019) Dari penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variabel motivasi 0,000 < 0,05 sehingga H_2 terbukti, variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan dari penelitian tersebut serupa dengan penelitian (Muchtari Hidayat; 2019) Dari penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kompetensi 0,080 > 0,050 sehingga H_3 tidak terbukti, variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan penelitian tersebut serupa dengan penelitian (Yarni Herawati; 2019) dari penelitian ini kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal antara lain sebagai berikut :

- Hasil Analisa regresi linier berganda menunjukkan variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.
- Hasil Uji t, menunjukkan variabel disiplin kerja, motivasi berpengaruh signifikan sedangkan

kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.

3. Hasil uji F, menunjukkan variabel motivasi, disiplin kerja, kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.
4. Hasil uji Determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar 54,7% yang berarti kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi sebesar 54,7% sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti : kompensasi, kepemimpinan, komitmen, budaya organisasi, lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan motivasi perlu dilakukan upaya-upaya seperti sebagai berikut :
 - a. Meningkatkan gaji pegawai agar kebutuhan pegawai dapat terpenuhi. Misalnya : gaji PNS sesuai dengan peraturan pemerintah, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai.
 - b. Meningkatkan tunjangan pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Misalnya: instansi meningkatkan pemberian kesejahteraan pegawai sesuai bidang pekerjaannya.
 - c. Meningkatkan hubungan baik dengan teman sekerja. Misalnya: menjaga berkomunikasi antar pegawai maupun antar bagian.
 - d. Memberikan dorongan atau semangat. Misalnya: memberikan penghargaan untuk pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan motivasi perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut :
 - a. Meningkatkan kedisiplinan kehadiran kerja dengan tepat waktu. Misalnya: masuk kerja dan pulang kerja sesuai peraturan yang telah ditetapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.
 - b. Meningkatkan sikap sopan, baik dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri maupun terhadap orang lain. Misalnya: dalam menyelesaikan pekerjaan harus saling menghargai, menjaga sikap sopan baik atasan maupun sesama pegawai.
 - c. Meningkatkan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Misalnya: diharapkan menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

3. Penelitian yang akan datang sebaiknya menambahkan variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini agar hasilnya bias optimal dalam peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Arief, Furchan. 2004, *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. 2006 *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Banowati Talim. (2003). *Solusi Proaktif Permasalahan SDM di Indonesia*. Pikiran Rakyat.(online), halaman 11.
- Buchari Zainun, 2001. *Manajemen dan Motivasi*, Balai Aksara, Jakarta.
- Cooper, Donald R., dan Pamela S. Schindler. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Volume2, Edisi 9. Penerbit PT Media Global Edukasi. Jakarta
- Darmanto, FX. Sri Wardaya, Titik Dwiyani, (2015) *Bauran Orientasi Strategi dan Kinerja Organisasi, Penerapan Variabel Antesiden, Moderasi dan Mediasi dalam Penelitian Ilmiah: Yogyakarta, Penerbit: Deepublish*
- Djarwanto PS dan subagyo P. 2005 *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah. 2008. Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen*. Vol. 2: 12-15.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisna, 2006, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Imam Ghozali. 2004. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS", Semarang, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI. Vol. 1, No.1, Januari 2005: 13-30.
- Sutrisno, dkk (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), hal 1-11
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.