

KINERJA PELAYANAN PUBLIK DI KABUPATEN CILACAP (Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap)

Akhmad Edi Susanto, Wahyuningrat, Denok Kurniasih

Program Magister Ilmu Administrasi,

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jenderal Soedirman

Jl. Prof. Dr. H.R Boenyamin 993, Purwokerto, 53122

Email: edisusantoakhmad@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of work motivation, employee commitment, and work discipline on the performance of civil servants of Cilacap Regency either partially or simultaneously. The research method used is survey. Samples were taken by proportionate stratified random sampling method. While the data obtained from the questionnaire were analyzed with multiple linear regression statistics. The results showed that the performance of Cilacap Regency civil servants in moderate category. The result of the analysis of the variables is known that jointly work motivation, employee commitment, and work discipline affect the performance of 42%, while the remaining 58% is influenced by other variables outside the research model. The results of this study provide input to the government of Cilacap Regency to pay attention to work discipline and work motivation to improve the performance of civil servants. This can be done through improving regulatory understanding, encouraging employees to be consistent, creating honest competition, rewarding employee performance, and creating a harmonious and familial working environment.

Keywords: *Discipline, Performance, Commitment, Motivation, Public Service, Cilacap*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat bekerja secara profesional dengan berlandaskan moral yang baik, berdaya guna, berhasil guna, bersih, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan mengutamakan kepentingan masyarakat dan dapat melayani masyarakat sebaik-baiknya. Harapan masyarakat akan adanya pelayanan yang prima dari birokrasi pemerintahan ternyata sampai dengan saat ini belum dirasakan seutuhnya. Sampai saat ini aparat birokrasi pemerintah belum sepenuhnya

melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang dibebankan kepadanya berdasarkan norma-norma yang ditetapkan dan diharapkan oleh masyarakat. Hal ini terlihat dari masih banyaknya Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja tidak mengikuti Standar Operasioanal Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.

Era otonomi daerah saat ini, telah ditekankan pemberian kewenangan yang luas kepada birokrasi pemerintahan daerah agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memberdayakan mereka,

menjamin proses demokratisasi, perlindungan hak dan jaminan kehidupan dalam bidang kesehatan dan pendidikan serta jaminan kehidupan lainnya. Pada kenyataannya pemerintah daerah belum mampu mewujudkan otonomi daerah dengan baik melalui penyelenggaraan pelayanan publik yang optimal.

Pemerintah Kabupaten Cilacap sebagai salah satu bagian dari pemerintahan di Provinsi Jawa Tengah memiliki nilai akuntabilitas yang rendah (kategori C). Rendahnya akuntabilitas ini salah satunya disebabkan oleh rendahnya komponen kinerja beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Cilacap. Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dianggap belum maksimal sehingga memerlukan pembenahan agar aparatur mampu bekerja maksimal dibuktikan dengan prestasi yang dapat dicapai

Beberapa peneliti telah melaksanakan penelitian tentang kinerja, motivasi kerja, komitmen pegawai dan disiplin kerja, untuk mengetahui hubungan dan perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan maka beberapa hasil penelitian ditelaah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Liana dan Irawati (2014) membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan komitmen karyawan baik secara sendiri-sendiri maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum Malang Raya. Lebih lanjut hasil penelitian Supiyanto (2015)

menemukan bahwa kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Harlie (2012) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja PNS pada Pemerintah Kabupaten Tabalong. Dari penelitian tersebut didapatn hasil bahwa disiplin, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Mujib dkk (2016) meneliti kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen dengan menggunakan variabel independen kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi spiritual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen, namun variabel kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja apabila diuji sendiri. Sari (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian-penelitian di atas telah mampu memberikan gambaran tentang kinerja pegawai di berbagai instansi di Indonesia. Ada penelitian yang menekankan pentingnya motivasi kerja, komitmen, dan disiplin kerja di organisasi privat, dan sebagian yang lain menekankan pentingnya komitmen dan

motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi publik. Penelitian ini mencoba mengungkap keterkaitan antara motivasi kerja, komitmen pegawai dan disiplin kerja, dengan kinerja pegawai pada sektor publik. Penelitian ini merupakan bagian dari kajian keilmuan manajemen sumberdaya manusia sektor publik, dengan fokus kajian mengenai kinerja pelayanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada metode penelitian survei. Metode survei itu sendiri merupakan suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 2011:3). Selanjutnya penelitian ini bermaksud untuk melakukan penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*) yakni menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Cilacap berjumlah 12.938 orang

pegawai. Menurut Cohen, et.al, (2007) semakin besar sample dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yang berjumlah 388 orang. Penelitian ini dilakukan pada bulan april 2017 yang berlangsung dari tanggal 14 sampai 24 april 2017. Hipotesis dalam penelitian ini:

- A. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) aparatur Kabupaten Cilacap.
- B. Komitmen Pegawai (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) aparatur Kabupaten Cilacap.
- C. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) aparatur Kabupaten Cilacap.
- D. Motivasi Kerja (X1), Komitmen Pegawai (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) aparatur Kabupaten Cilacap.

Tabel Matriks Definisi

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Kinerja	1. Kuantitas	1. jumlah pekerjaan yang dihasilkan pegawai 2. hasil pekerjaan melebihi standar
	2. Kualitas	1. tingkat kesalahan 2. kerusakan 3. kecermatan dalam bekerja
	3. Penggunaan waktu	1. tingkat ketidakhadiran

Variabel	Indikator	Pertanyaan
	dalam bekerja	2. keterlambatan 3. waktu efektif bekerja
	4. Kerja sama	1. mampu bekerja dengan tim 2. mampu mengorganisir pekerjaan dengan baik
Motivasi Kerja	1. Kebutuhan untuk berprestasi	1. Peningkatan prestasi 2. Berani mengambil risiko 3. Memiliki tujuan yang realistik
	2. Kebutuhan Berafiliasi	1. Suka berkumpul untuk membicarakan masalah 2. Suka bergaul dengan sekitar 3. Suka bekerjasama dengan orang lain
	3. Kebutuhan Kekuatan	1. Menyukai persaingan 2. Suka mempengaruhi orang lain 3. Suka bekerja keras yang lebih dibanding orang lain
Komitmen pegawai	1. Komitmen afektif	1. menikmati posisi pekerjaan 2. menikmati tugas pekerjaan
	2. Komitmen normatif	1. bangga bekerja di organisasi 2. siap melakukan segala perintah organisasi
	3. Komitmen keberlanjutan	1. takut tidak mendapatkan pekerjaan yang lebih baik 2. tidak ada organisasi yang lebih baik dari tempat kerja yang sekarang
Disiplin kerja	1. Pemahaman terhadap peraturan	1. memahami peraturan PNS 2. memahami peraturan organisasi 3. memahami norma sosial
	2. Pentaatan terhadap peraturan	1. taat terhadap peraturan organisasi 2. taat dalam bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku 3. tidak pernah menerima sanksi
	3. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan	1. selalu datang tepat waktu 2. tugas terselesaikan tepat waktu 3. pulang setelah jam usai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hubungan Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Cilacap

Untuk menguji hubungan antar variabel, maka dilakukan uji korelasi

Pearson Product Moment. Berikut ini hasil perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* dari variabel kinerja (Y) dengan variabel motivasi kerja (X_1), komitmen pegawai (X_2), dan disiplin kerja (X_3).

Tabel Hubungan antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Variabel	Koefisien Korelasi/Sig	Tingkat Hubungan/Signifikansi
Motivasi Kerja	0,529	Moderat Signifikansi 1%
Komitmen Pegawai	0,332	Rendah Signifikansi 5%
Disiplin Kerja	0,598	Moderat Signifikansi 1%

Sumber: data primer diolah, 2017

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa ketiga koefisien korelasi bernilai positif. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisien korelasi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,529 yang bernilai positif dan memiliki tingkat hubungan yang moderat. Sedangkan untuk variabel komitmen pegawai (X_2) nilai koefisien korelasi sebesar 0,332 yang bernilai positif dan memiliki tingkat hubungan yang rendah dan disiplin kerja (X_3) nilai koefisien korelasi sebesar 0,598 yang bernilai

positif dan memiliki hubungan yang moderat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Cilacap

Hasil Uji Asumsi Klasik dan uji korelasi *product moment* menunjukkan bahwa proses regresi linear dapat dilakukan. Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. Korelasi antar Variabel Secara Bersama-sama

	Koefisien korelasi (r)	Koefisien determinan (R)
Motivasi kerja (X_1), Komitmen pegawai (X_2), Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)	0,652	0,42

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linear berganda ditemukan koefisien korelasi antara variabel bebas motivasi kerja, komitmen pegawai, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,652 dengan arah hubungan positif. Ini artinya terhadap hubungan yang kuat, positif dan signifikan secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,42. Hal ini berarti motivasi kerja, komitmen pegawai, dan disiplin pegawai mampu menjelaskan kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Cilacap sebesar 42 persen, sedangkan sisanya 58 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel Koefisien Korelasi

	B	t value	Sig
Konstanta	49.904	6.425	0.000
Motivasi Kerja	.378	3.004	0.004
Komitmen Pegawai	.133	1.059	0.020
Disiplin Kerja	.572	4.351	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel koefisien korelasi menunjukkan jika diuji sendiri-sendiri variabel motivasi kerja ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, karena nilai P atau $sig.$ sebesar 0,004 masih lebih kecil dari patokan yang digunakan yakni 0,050. Untuk variabel komitmen pegawai juga berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja, karena nilai P atau $sig.$ 0,02 masih lebih kecil dari nilai patokan yang digunakan yakni 0,05. Sementara itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena nilai P atau $sig.$ 0,000 masih lebih kecil dari nilai patokan yang digunakan yakni 0,05.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, faktor yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) adalah variabel disiplin kerja (X_3), terbukti dengan nilai koefisien regresinya yang paling besar yaitu sebesar 0,572 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_1) dan komitmen pegawai (X_2). Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor disiplin kerja sangat memiliki peran penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Cilacap.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Cilacap

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti motivasi kerja yang dimiliki oleh PNS di Kabupaten Cilacap sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Waxley dan Yulk (2000:97) dan Winardi (2007) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Manusia mempunyai lingkungan hidup berbeda yang menimbulkan kebutuhan hidup yang berbeda. Setiap tingkah laku manusia dikendalikan oleh intuisi, pengamatan, apa yang dipikirkan, yang dirasakan atau yang diketahui lebih dulu (Sudarmayanti, 2004:134). Motivasi adalah yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan dorongan dan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan tenaga penggerak seseorang untuk melakukan tindakan yang dikehendaki. Tindakan ini dilakukan atas harapan terwujudnya keinginan.

Komponen-komponen motivasi pegawai yang mendukung peningkatan kinerja pegawai PNS di Kabupaten Cilacap perlu untuk selalu ditingkatkan. Kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuatan/kekuasaan perlu mendapatkan perhatian yang lebih oleh pemangku kepentingan. Menurut Winardi (2008:8) kebutuhan akan mempengaruhi individu secara langsung karena sebagian mereka mempengaruhi pikiran-pikiran dan tindakan-tindakannya.

Secara umum, motivasi kerja PNS Kabupaten Cilacap masuk kategori moderat. Semua indikator masuk kategori moderat, hal ini berarti sebagian pegawai memiliki motivasi kerja yang sesuai

dengan yang diharapkan dan sebagian lainnya belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan hasil korelasi dan regresi linear juga menunjukkan bahwa perlu peningkatan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS Kabupaten Cilacap.

Motivasi meningkatkan keterlibatan kerja yang membuat pekerjaan lebih berarti dan menarik sesuai dengan faktanya sehingga membuat pegawai lebih produktif dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Kamery, 2004; Ekerman, 2006). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai antara lain Liana dan Irawati (2014), Harlie (2012), dan Muda, Rifki, dan Harahap (2014) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga mendukung temuan Darmawan, dkk (2012) bahwa motivasi memiliki arti penting ketika untuk meningkatkan kinerja.

2. Pengaruh Komitmen Pegawai dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Cilacap

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa komitmen

pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Kabupaten Cilacap. Hal ini berarti komitmen pegawai yang dimilikinya mempengaruhi kinerja yang dimiliki pegawai. Komitmen pegawai seringkali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap visi dan misi organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat untuk bekerja sama (Kaswan, 2012:293).

Komitmen mengandung komponen emosional, orang biasanya mengalami dan mengekspresikan perasaan positif terhadap entitas atau individu untuk siapa mereka yang telah membuat komitmen. Komitmen juga memiliki unsure rasional, kebanyakan orang sadar memutuskan untuk membuat komitmen, mereka serius merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi hal tersebut. Streers dalam Supiyanto (2015) menyebutkan bahwa komitmen yang kuat dapat berdampak positif antara lain peningkatan prestasi kerja, motivasi kerja, masa kerja, produktivitas kerja dan karyawan lebih rajin masuk kerja sehingga mengurangi absensi dan menurunkan *turn over*.

Secara umum, variabel komitmen pegawai masuk kategori moderat hal ini didukung oleh semua indikator yang juga masuk kategori moderat. Untuk meningkatkan kinerja PNS maka

pemerintah Kabupaten Cilacap perlu meningkatkan komitmen pegawai karena berdasarkan hasil korelasi dan regresi linear ditemukan bahwa komitmen pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Peraturan Bupati No. 17 Tahun 2016 tentang Tunjangan Penghasilan merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan komitmen pegawai, motivasi dan disiplin kerja pegawai. Pemberian tamsil kepada pegawai merupakan bentuk nyata kepedulian pemerintah untuk mendongkrak prestasi dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi. Semakin tinggi komitmen pegawai yang dimiliki akan semakin tunduk pegawai terhadap aturan dan ketentuan yang ada di dalam organisasi. Pegawai akan sukarela untuk menjalankan semua kewajiban yang sudah ditetapkan dan akan berusaha untuk menjauhi larangannya agar tidak mendapatkan sanksi yang akan merugikan pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa komitmen pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sani (2013) dan Sutanto (2015) yang menemukan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Cilacap

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga ditemukan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja PNS di Kabupaten Cilacap. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan adanya sikap patuh dan taat terhadap peraturan dalam bekerja sesuai ketentuan yang telah disyaratkan oleh organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Nitisemito (2001:112) kedisiplinan bukan hanya sekedar indikasi adanya pelaksanaan kerja, tetapi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan salah satunya ditentukan oleh peran aparat sipil negara. Pemberdayaan pegawai yang dilandasi dengan disiplin kerja berguna untuk mewujudkan aparat pemerintah yang bersih, berwibawa, jujur, dan bermental adil dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian menemukan bahwa secara umum disiplin kerja pegawai masuk kategori tinggi meskipun berapa indikator masuk kategori moderat. Hasil

korelasi dan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai harus meningkatkan disiplin kerja pegawai karena disiplin kerja yang dimiliki berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang selalu disiplin dengan mematuhi semua aturan kerja yang ada maka akan berperilaku sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Perilaku yang telah ditetapkan ini tentu saja adalah perilaku positif yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku-perilaku positif ini adalah perilaku-perilaku yang diharapkan mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja yang baik membutuhkan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Mathis dan Jackson (2010), Waxley dan Yukl (2000:97) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu kinerja pegawai. Hasil ini juga menguatkan temuan dari Liana dan Irawati (2014) dan Mujib (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja dengan

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Cilacap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan persamaan linear berganda adalah $Y = 49,904 + 0,378 (X_1) + 0,133 (X_2) + 0,572 (X_3)$, dengan demikian ketiga variabel bebas tersebut, variabel disiplin kerja I dalam korelasinya memberikan pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Cilacap. Sebab, jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu persen, pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Cilacap akan naik sebesar 0,572 persen. Hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa sebesar 35,7 persen kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Cilacap ditentukan oleh faktor disiplin kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin kerja pegawailah yang paling mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Cilacap.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mujib (2016) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa dari kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi spiritual yang mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja memberikan pengaruh yang terbesar diantara variabel bebas lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Liana dan Irawati (2014) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

motivasi, disiplin, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Studi ini menarik kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Cilacap dengan arah positif yang berarti semakin baik motivasi kerja, maka baik pula kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten cilacap
2. Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen pegawai dengan kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Cilacap dengan arah positif yang berarti semakin baik komitmen pegawai, maka baik pula kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten cilacap
3. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Cilacap dengan arah positif yang berarti semakin baik disiplin kerja, maka baik pula kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten cilacap.
4. Motivasi kerja, komitmen pegawai, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten cilacap. Lebih lanjut hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten

cilacap. Dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa memiliki pemahaman terhadap peraturan, pentaatan terhadap peraturan, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Cilacap

Saran

Saran yang dapat dtiajukan penulis setelah melihat hasil kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kabupaten Cilacap sebagai berikut:
 - a. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Cilacap. Oleh sebab itu untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil, maka:
 - 1) Lebih meningkatkan lagi pemahaman pegawainya mengenai peraturan pegawai negeri sipil terbaru, peraturan yang ada di Kabupaten Cilacap, serta norma dan etika yang ada di masyarakat.
 - 2) Mendorong pegawai untuk lebih menaati peraturan yang ada di Kabupaten Cilacap, menaati prosedur kerja, serta menghindari diri dari sanksi yang dapat menjerat pegawai
 - 3) Mendorong pegawai untuk selalu datang tepat waktu dan pulang

sesuai dengan ketentuan yang ada, serta mendorong pegawai untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai sebelum batas waktu.

b. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling besar kedua terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Cilacap, sehingga:

- 1) Menciptakan kompetisi yang jujur bagi pegawai.
- 2) Memberikan penghargaan kepada prestasi yang diraih pegawai sehingga memacu pegawai yang belum berprestasi untuk menciptakan prestasi.
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan terbuka bagi semua pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih jauh model ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang masih memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai seperti: pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, perilaku, budaya kerja, lingkungan kerja, iklim organisasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cohen, L., et al. 2007. *Research Methods in Education (sixth edition)*. Newyork: Rputledge.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus, hal: 173-184.
- Harlie, 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Oktober, Vol. 11, No. 2 hal: 117-124.
- Kamery, Rob H. 2004. *Employee Motivation As It Relates To Effectiveness, Efficiency, Productivity, And Performance*. Proceedings of the Acadmy of Legal, Ethical and Regulatory Issues, Volume 8, Number 2.
- Liana, Yayuk dan Irawati, Rina. Peran Motivasi, Disiplin Kerja terhadap

- Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 3 (1), April 2014, hal: 17-34.
- Mathis, R. L., dan Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9, Alih bahasa: Jimmy Sadeli & Bayu Brawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujib, Denok Kurniasih dan Ali Rokhman. 2016. Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik melalui Peningkatan Motivasi Spiritual. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*. Vol. 29, No. 4, hal. 204-211.
- Sani, Rizal. 2013. Pengembangan Model Pelatihan Vokasional Untuk Meningkatkan Kompetensi Pengelola Usaha Mikro Dan Kecil. respiratory.upi.edu
- Sari, Widi P. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen Udinus*: hal 1-12.
- Singarimbun, Masri, dan Sofyan Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Supiyanto, Yudi. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015. Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.
- Sutanto, Eddy Madiono. The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 1 (1), September 1999: 47-55.
- Wexley, Kenneth, N. & Yukl, Gary. 2000. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. terjemahan Muh Shobaruddin. Jakarta: Rineka Cipta.