

Visionist

Volume 7, Nomor 2 – September 2018

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR	Abdillah, Andala Rama Putra Barusman dan Defrizal	1 – 8
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PELANGGAN PADA AUTO 2000 WAY HALIM BANDAR LAMPUNG	Andi Hartono, Iskandar Ali Alam dan V. Saptarini	9 – 14
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN LAMPUNG BARAT	Darwin HS, Andala Rama Putra Barusman dan V. Saptarini	15 – 21
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PUSPA JAYA TRANSPORT BANDAR LAMPUNG	Putri Ayu Angraini	22 – 28
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)</i> KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII BANDAR LAMPUNG	Rina Loliyana, Andala Rama Putra Barusman dan M. Oktaviannur	29 – 34
ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN TANGGAMUS	Siti Komariah, Marzuki Noor dan A. Suharyo	35 – 39
PENGARUH PENGAWASAN, SARANA-PRASARANA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA BANDAR LAMPUNG	Syamsurizal, Andala Rama Putra dan Haninun	40 – 45

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 7	Nomor 2	Halaman 1 – 45	Bandar Lampung September 2018	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 7, Nomor 2 - September 2018

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua) Sri
Utami Kuntjoro Sinung
Hendratno Agus
Wahyudi Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-
789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Abdillah¹, Andala Rama Putra Barusman², Defrizal³
Progran Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Peningkatan profesionalitas pegawai memiliki posisi penting dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Bahwa setiap organisasi pemerintah harus memiliki sumber daya pegawai yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional.

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data.

Adapun hasil penelitian yaitu Ada pengaruh signifikan antara Disiplin dengan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur hal ini dapat dilihat dari uji t didapat t hitung sebesar 2,198 lebih besar dari t tabel 2.030. Ada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur hal ini dapat dilihat Dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 4,030 lebih besar dari t tabel 2. Bahwa dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Dari uji-F bahwa nilai F_{hitung} adalah 25,282 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,27, dengan demikian Disiplin (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

Adapun implikasi yaitu Kedisiplinan pegawai hendaknya menjadi perhatian utama bagi pimpinan organisasi dan penegakan disiplin menjadi program rutin sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hendaknya Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur dapat lebih meningkatkan kompetensi pegawai dengan melalui pendidikan dan latihan (diklat) dan memotivasi untuk melanjutkan pendidikan formal sehingga kemampuan pegawai dapat meningkat yang berdampak pada semakin optimalnya kinerja pegawai

Kata Kunci : Pengaruh Disiplin, Kompetensi, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menegakkan disiplin kerja dan kompetensi yang tepat dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pemerintah. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2007) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Selain disiplin, kompetensi pegawai juga memiliki andil dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Sedarmayati (2001) kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi. Menurut Becker, et al

(2001) kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan individu atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur merupakan Instansi vertikal dari Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Lampung yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Lampung Timur.

Adapun hasil kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur pada triwulan III tahun 2019 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1

**LAPORAN ATAS REALISASI TRIWULAN III
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
TAHUN 2019**

No	Sasaran Program	Target	Realisasi
1.	Terciptanya organisasi yang adaptif dan Akuntabel	100%	80%
2.	Meningkatnya kepastian letak, Batas dan Luas Bidang Tanah yang mendukung Penegakan Hukum	100%	75%
3.	Terwujudnya Kepastian Hukum Hak atas Tanah dan Pemberdayaan Masyarakat Penerima Redistribusi dan Legalisasi Aset	100%	75%
4.	Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Melalui Pengaturan dan Penataan Penguasaan, Pemilikan Tanah serta Pemanfaatan, Penggunaan Tanah Secara Optimal	100%	70%

Sumber: Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur

Dilihat dari data tersebut di atas bahwa kinerja pegawai belum maksimal sesuai dengan target yang dicanangkan, bahwa presentasi realisasi berkisar antara 70-80% dari target kinerja yang ada. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, seperti anggaran, disiplin pegawai, kompetensi pegawai dan lainnya.

Fenomena yang terjadi di Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur antara lain berkembangnya tuntutan terhadap pegawai untuk memiliki kemampuan yang dapat menyelesaikan tugas tugas yang relatif baru dihadapi, kemudian adanya fenomena tuntutan dari masyarakat agar seorang pegawai negeri sipil selalu meningkatkan kinerjanya dalam bertugas namun dalam kenyataannya tuntutan tersebut cenderung belum terlaksana dengan optimal disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat disiplin para pegawai yang masih rendah, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Bahwa Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan teknis yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan khusus baik pertanahan, hukum, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain.

Menurut Romberg (2007), Defrizal & Fardlani (2016), seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan.

Perumusan Masalah

1. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
3. Apakah disiplin dan kompetensi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

Disiplin

Menurut Soenyono, Asyar (1996) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh organisasi atau instansi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar.

Kompetensi

Menurut Rivai dan Sagala (2009), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi.

Menurut Spencer (1993), beberapa karakteristik kompetensi terdiri dari:

- Watak (traits) yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- Motif (motive), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- Bawaan (self-concept), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- Pengetahuan (knowledge), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada area tertentu.
- Keterampilan atau keahlian (skill), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

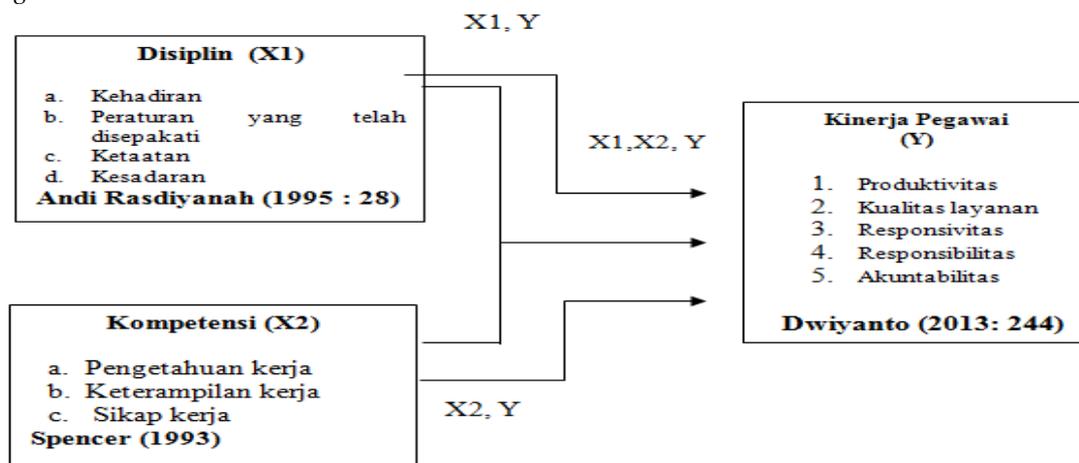
Kinerja

Wahjosumidjo (2001), Barusman dan Mihdar (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang disumbangkan oleh seseorang atau kelompok dalam menunjang tercapainya suatu tujuan. Dengan kata lain, kinerja anggota dalam suatu organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Senada dengan itu Mill dalam Timple (1992) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau pegawai yakni :

- Keterampilan kerja
- Motivasi
- Efektifitas Komunikasi dan
- Sikap

Menurut Dessler (1997) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan, motivasi, sikap, minat dan penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor non fisik.

Kerangka Pikir



Bagan 2.1 Kerangka Pikir Berdasarkan Indikator Disiplin Kompetensi Dan Kinerja Pegawai

Metodologi

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang

ada untuk selanjutnya diolah menjadi data (Sugiyono). Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survey.

Menurut Sutrisno Hadi (2006) yang dimaksud populasi adalah kumpulan individu-individu dalam suatu daerah. Kemudian lebih lanjut ditekankan pula bahwa populasi adalah satuan individu yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur yakni berjumlah 38 orang.

Analisis data dalam penelitian ini yakni :

1. Analisis Deskriptif/kualitatif.
2. Analisis Kuantitatif, terdiri dari regresi linier berganda, uji determinasi, uji parsial dan uji simultan.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Kualitatif

Tabel 1. Distribusi Data Disiplin Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	63– 75	Sangat Baik	0	0
2	51 – 62	Baik	17	44,74
3	39 – 50	Sedang	21	55,26
4	27 – 38	Buruk	0	0
5	15 – 26	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	38	100

Dari 38 orang responden penelitian, yang menyatakan disiplin telah diberikan dengan “ Baik” ada 17 orang (44,74%), yang menyatakan “Sedang” ada 21 (55,26%), yang menyatakan “buruk” (0%), yang menyatakan sangat buruk ada (0%). Secara keseluruhan variable disiplin pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur dalam kategori “sedang” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 39-50.

Tabel 2. Distribusi Data Kompetensi Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	63– 75	Sangat Baik	0	0
2	51 – 62	Baik	30	78,95
3	39 – 50	Sedang	8	21,05
4	27 – 38	Buruk	0	0
5	15 – 26	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	38	100

Sumber Data Primer, diolah 2017

Dari 38 orang responden penelitian, yang menyatakan kompetensi telah diberikan dengan “baik” ada 30 orang (78,05%), yang menyatakan “Sedang” ada 8 (21,05%), yang menyatakan “buruk” ada (0%), yang menyatakan sangat buruk ada (0%).

Tabel 3. Distibusi Data Kinerja Pegawai Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	63– 75	Sangat Baik	0	0
2	51 – 62	Baik	32	84,21
3	39 – 50	Sedang	6	15,79
4	27 – 38	Buruk	0	0
5	15 – 26	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	38	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

Dari 38 orang responden penelitian, yang menyatakan kinerja telah diberikan dengan “ sangat baik” ada 0 orang (0%), yang menyatakan “ Baik” ada 32 (84,21%), yang menyatakan “Sedang” ada 6 (15,21%), yang menyatakan “buruk” (0%), yang menyatakan sangat buruk (0%).

Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.665	8.465		.433	.668
Disiplin	.306	.139	.299	2.198	.035
Kompetensi	.798	.198	.549	4.030	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Interpretasi:

Berdasarkan persamaan regresi linear seperti diatas, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 3,665 mengandung arti bahwa jika tidak memperhatikan Variabel Disiplin, dan Kompetensi yang dianggap Konstant maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 36,65 %
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,306, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel disiplin terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,306, atau sebesar 30,6% dengan asumsi bahwa variabel kompetensi dianggap konstant atau nol.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,798, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,798, atau sebesar 79,8% dengan asumsi bahwa variabel Disiplin dianggap konstant.
- Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kontribusi variabel Kompetensi lebih **tinggi atau dominan** dibandingkan variabel Disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

2. Uji T

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa uji hipotesis secara parsial didapat t hitung sebesar 2,198 lebih besar dari t tabel 2.030 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,035. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 4,030 lebih besar dari t tabel 2.030 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Korelasi

Tabel 5. Korelasi Product Moment Correlations

		Kinerja_Pegawai	Kompetensi	Disiplin
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	1	.755**	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	38	38	38
Disiplin	Pearson Correlation	.755**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	38	38	38
Kompetensi	Pearson Correlation	.616**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	38	38	38

Correlations

		Kinerja_Pegawai	Kompetensi	Disiplin
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	1	.755**	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	38	38	38
Disiplin	Pearson Correlation	.755**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	38	38	38
Kompetensi	Pearson Correlation	.616**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig.(2-tailed) antara disiplin dengan kinerja Pegawai adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variable disiplin dengan kinerja pegawai selanjutnya hubungan antara kompetensi diketahui bahwa nilai sig.(2-tailed) antara kompetensi dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variable kompetensi dengan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan r hitung yakni disiplin sebesar 0,755 dan kompetensi sebesar 0,616 lebih besar dari r tabel yakni 0.3202 hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variable disiplin dengan variable Kinerja Pegawai dan juga variable kompetensi dengan variabel Kinerja Pegawai.

4. Uji F

**Tabel 6. Uji Hipotesis secara bersama-sama (Uji F)
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	650.976	2	325.488	25.282	.000 ^a
Residual	450.603	35	12.874		
Total	1101.579	37			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dari uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, diperoleh hasil dari 2 (dua) variabel bebas yang terdiri dari X_1 dan X_2 tersebut nilai F_{hitung} sebesar 25,282. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut $n - k = 38 - 3 = 35$, tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,27$.

Hasil perhitungan dengan satu arah yang menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan untuk pembilang (df_1) = 2, dan derajat kebebasan untuk pembagi (df_2) = 35 diperoleh nilai F_{hitung} adalah 25,282 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,27, serta hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Disiplin (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan uji hipotesis, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan antara Disiplin dengan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur hal ini dapat dilihat dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 2,198 lebih besar dari t tabel 2.030 maka disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
2. Ada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur hal ini dapat dilihat Dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 4,030 lebih besar dari t tabel 2.030 maka kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
3. Bahwa dari hasil analisis regresi dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_2 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X_1 . Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi lebih **tinggi** atau dominan dibandingkan variabel disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
4. Dari uji-F bahwa nilai F_{hitung} adalah 25,282 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,27, dengan demikian Disiplin (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

Implikasi

Jika dari hasil uji linier regresi berganda dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin (X_1) dan Kompetensi (X_2) dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, oleh karena itu sebaiknya Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur dapat melakukan beberapa solusi yang dapat diambil yakni:.

1. Dalam meningkatkan kedisiplinan sebaiknya dilakukan dengan tegas terhadap pegawai yang satu dengan yang lain artinya setiap pegawai diperlakukan dengan sama apabila melanggar peraturan.
2. Kedisiplinan pegawai hendaknya menjadi perhatian utama bagi pimpinan organisasi dan penegakan disiplin menjadi program rutin sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hendaknya Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur dapat lebih meningkatkan kompetensi pegawai dengan melalui pendidikan dan latihan (diklat) dan memotivasi untuk melanjutkan pendidikan formal sehingga kemampuan pegawai dapat meningkat yang berdampak pada semakin optimalnya kinerja pegawai.
4. Bahwa berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar terdapat beberapa item indikator yang dirasa masih belum maksimal nilainya atau kecil seperti indikator produktifitas mengenai penyelesaian tugas tepat waktu dan responsivitas yakni tentang menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh pegawai dirasa masih kurang dan belum optimal, oleh karena itu pihak Kantor Pertanahan dapat lebih menegakkan disiplin dan kompetensi pegawai sehingga kinerja dapat maksimal.

Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Becker, B.E., et al. 2001, *The differentiated workforce. Transforming talent into strategic impact*. Harvard Business Press
- Dessler, Gary.1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Defrizal & Fardlani, Faris Mohammad. 2016. Analisis Pengaruh Kompensasi Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 7, No; 1.
- Enceng,Liestyodono dan Purwaningdyah. 2008. Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen*. Vol. 2: 12-15
- Emory, Richard D. Irwin. 1985. *Business Research Methods*. Jurnal Pengembangan Bisnis
- Jeine K. Turangan, 2017, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Manado, *Jurnal Emba* Vol.5 No.2
- Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bumi Aksara. Jakarta

Spencer, Peter M., dan Signe M. Spencer. 1993, *Competence at Work “Models for Superior Performance”*. John Wiley & Sons Inc, New York

Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung

Sutrisno Hadi. 2006. *Analisis Regresi*. Andi Offset, Yogyakarta.

Wahjosumidjo. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Erlangga. Jakarta

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2013