

# DISIPLIN, PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA, KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT BANJAR

Ida Ayu Komang Triutami<sup>1</sup>, Ketut Gunawan, Ni Putu Sri Wati<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui dari dua variabel, manakah yang lebih mempunyai faktor dalam menentukan kinerja PNS pada Kantor Camat Banjar. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal penting untuk keberhasilan suatu instansi. Tujuan instansi akan dapat tercapai apabila adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dalam satu instansi terdapat berbagai macam individu dengan kualitas yang berbeda-beda. Adanya perbedaan tersebut disebabkan adanya disiplin kerja yang berbeda antara satu individu dengan individu yang lain. Selain disiplin, pemeliharaan sumber daya manusia juga perlu diperhatikan baik dari segi materi maupun non materi agar pegawai lebih termotivasi dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal penting untuk keberhasilan suatu instansi. Tujuan instansi akan dapat tercapai apabila adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dalam satu instansi terdapat berbagai macam individu dengan kualitas yang berbeda-beda. Adanya perbedaan tersebut disebabkan adanya disiplin kerja yang berbeda antara satu individu dengan individu yang lain. Selain disiplin, pemeliharaan sumber daya manusia juga perlu diperhatikan baik dari segi materi maupun non materi agar pegawai lebih termotivasi dalam bekerja. Hasil dari analisis koefisiensi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 22,478 + 0,316 (X1) + (-0,69X2)$ . Nilai determinasi  $r = 0,378$  dan  $D = 14,3\%$ . Berdasarkan hasil analisis disimpulkan, tidak ada pengaruh secara parsial maupun simultan antara disiplin (X1) maupun pemeliharaan SDM (X2) terhadap kinerja PNS. Namun jika dilihat dari koefisien *Standardized Beta*, variabel disiplin (X1) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja walaupun hanya sedikit yaitu sebesar 0,433  
*Kata kunci ;Dicipline, Maintenance, Perfomance.*

## 1. Pendahuluan

Pada hakekatnya Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal penting untuk keberhasilan suatu instansi. Tujuan instansi akan dapat tercapai apabila adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Kinerja sumber daya yang baik dapat dinilai dari kualitas serta kuantitas yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Dalam satu instansi terdapat berbagai macam individu dengan kualitas kerja yang berbeda-beda. Adanya perbedaan tersebut disebabkan adanya disiplin kerja yang berbeda antara satu pegawai dengan

---

<sup>1</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2014/2015

<sup>2</sup> Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

pegawai yang lain. Seringkali pada suatu instansi menuntut seorang pegawai harus bisa mengerjakan tugas tepat waktu tanpa menghiraukan keadaan fisik dan mental pegawai tersebut. Dalam hal ini diharapkan untuk instansi tersebut dapat memberikan jaminan pemeliharaan yang layak dan sesuai bagi pegawai yang bersangkutan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai serta disiplin dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Pemeliharaan sumber daya manusia ini bermanfaat sebagai jaminan bahwa seseorang yang bekerja pada suatu instansi akan merasa aman dan nyaman selama bekerja pada instansi tersebut.

Pemeliharaan SDM ini dapat berupa:

- 1) Pemeliharaan Fisik yang meliputi pemberian tunjangan kesehatan, insentif, uang minyak, uang lauk pauk, tunjangan hari raya, serta kendaraan dinas bagi yang memegang jabatan tertentu.
- 2) Mental pegawai yang didukung oleh lingkungan kerja baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal
- 3) Sikap pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, disiplin merupakan salah satu faktor penentu tingkat kinerja seorang pegawai. Disiplin atau tidaknya seorang pegawai dapat dilihat dari tingkat absen yang ada pada suatu instansi, sehingga jika telah melewati batas pelanggaran disiplin atau terlalu sering absen, maka dapat diberikan sanksi-sanksi sesuai yang telah ditentukan oleh peraturan pemerintah tentang disiplin. Pegawai yang terdapat pada Kantor Camat Banjar pada Tahun 2014 berjumlah total 48 orang terdiri dari : 21 (dua puluh) orang PNS, 2 (dua) orang Tenaga Honor Daerah dan 25 (dua puluh tujuh) orang Tenaga Kontrak. Berikut adalah rekapitulasi absensi semua pegawai pada Kantor Camat Banjar serta absensi PNS pada Kantor Camat Banjar tahun 2014.

Tabel 1  
Laporan Rekapitulasi Absensi Bulanan Tahun 2014

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Tingkat Absensi		
			Hadir	Tidak Hadir	Persentase ketidakhadiran (%)
1	Januari	47	37	10	21,28%
2	Pebruari	47	35	12	25,53%
3	Maret	47	24	23	48,94%
4	April	47	29	18	38,29%
5	Mei	47	37	10	21,28%
6	Juni	47	35	12	25,53%
7	Juli	48	34	14	29,17%
8	Agustus	48	34	14	29,17%
9	September	48	36	12	25%
10	Oktober	48	40	8	16,67%
11	Nopember	48	36	12	25%
12	Desember	48	36	12	25%

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Camat Banjar, Kabupaten Buleleng, Tahun 2014

Tabel 2  
**Laporan Rekapitulasi Absensi Bulanan PNS Tahun 2014**

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Tingkat Absensi		
			Hadir	Tidak Hadir	Persentase ketidakhadiran (%)
1	Januari	20	14	6	30%
2	Pebruari	20	14	6	30%
3	Maret	20	12	8	40%
4	April	20	10	10	50%

5	Mei	20	12	8	40%
6	Juni	20	9	11	55%
7	Juli	21	17	4	19%
8	Agustus	21	15	6	28,6%
9	September	21	17	4	19%
10	Oktober	21	11	10	47,62%
11	Nopember	21	18	3	14,3%
12	Desember	21	17	4	19%

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Camat Banjar, Kabupaten Buleleng, Tahun 2014

Berdasarkan latar belakang, tabel 1 dan Tabel 2 di atas terlihat masih ada ketidakstabilan tingkat absensi pegawai (absensi bermasalah karena banyak yang di atas 10%) apalagi pada bulan April sebanyak 50% PNS dalam 1 bulan tidak hadir dengan keterangan ijin, sakit, ataupun tanpa keterangan (alpa), hal ini menunjukkan masih ada pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Dengan demikian, Sekretaris Daerah mengeluarkan surat edaran No. 800/1212/org tanggal 13 April 2010 tentang pembinaan disiplin kerja pada staf yang tingkat disiplin kerjanya rendah. Pembinaan ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pada pegawai lingkup Kantor Camat Banjar.

Berdasarkan alasan tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Banjar”**

Masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh secara parsial antara disiplin, pemeliharaan SDM terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Banjar?;
- 2) Apakah ada pengaruh secara simultan antara disiplin, pemeliharaan SDM terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Banjar?;
- 3) Variabel mana yang lebih dominan dapat memengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Banjar?

Menurut Hasibuan ( 2008: 193 ), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis.

Thoha ( 2005 : 76 ) di lingkungan Pegawai Negeri dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri, sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan, dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar. Ketentuan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 dan ketentuan pelaksanaannya ditetapkan dengan Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 23/SE/1980 tahun 1980.

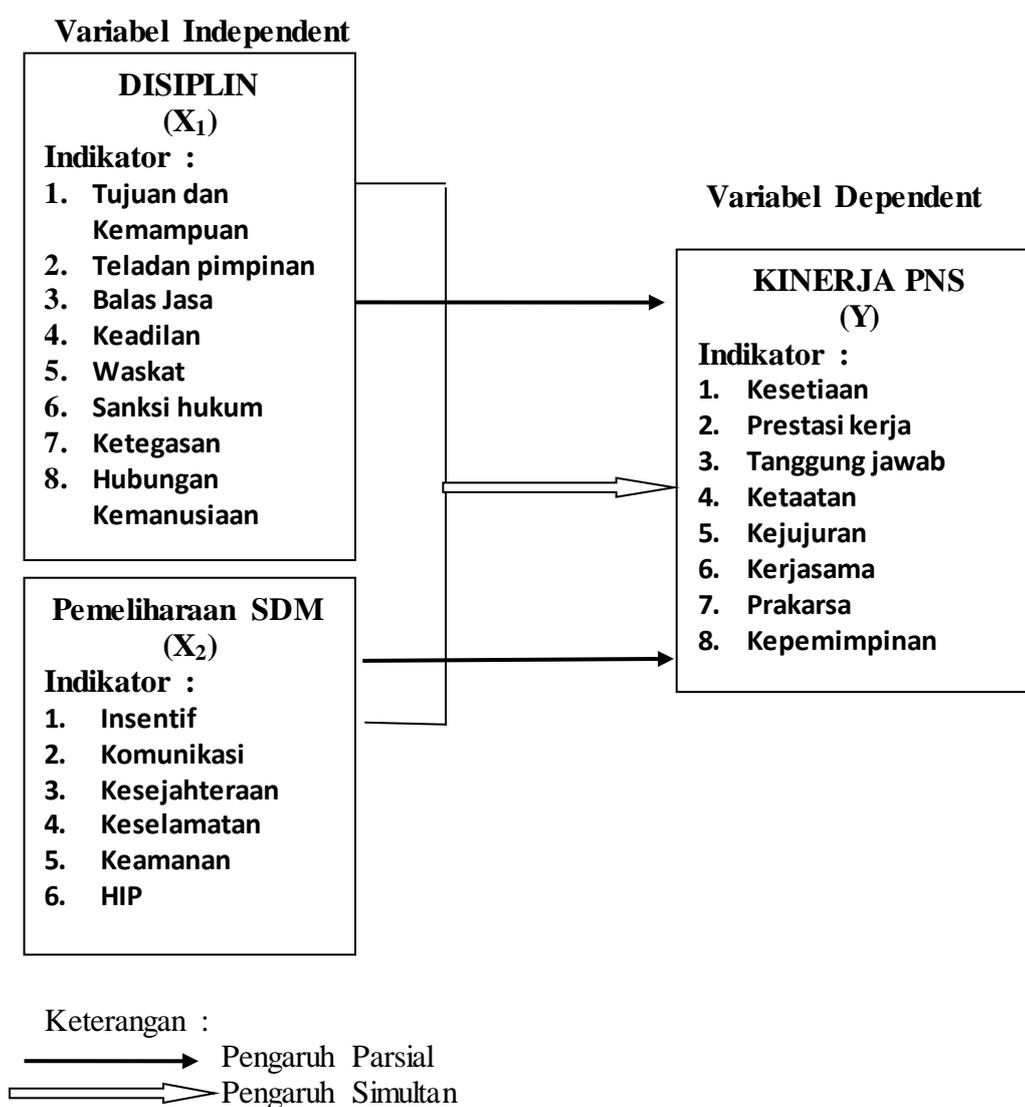
Ada beberapa konsep pengertian pemeliharaan dari berbagai sumber buku antara lain : Edwin B.Flippo. *The maintenance function of personnel is corcened primarily eith preserving the pysical, menta, and emotional condtion of employees.* Fungsi pemeliharaan menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental dan emosi karyawan(MSDM, Hasibuan : 179).

Hasibuan (MSDM, Hasibuan : 179) Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang

Menurut Sulistiyani (2003 : 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”

Menurut Hasibuan (2001 : 34) “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

Menurut Rivai (2004; 309) kinerja adalah “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”



Gambar. 2.2 : **Kerangka Pemikiran**

Berpijak pada kerangka pemikiran di atas maka diajukan Hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin ( $X_1$ ), pemeliharaan SDM ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja PNS Kantor Camat Banjar (Y).
2. Terdapat pengaruh simultan antara variabel disiplin ( $X_1$ ), variabel pemeliharaan SDM ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja PNS Kantor Camat Banjar (Y)
3. Variabel disiplin ( $X_1$ ) lebih berpengaruh terhadap kinerja PNS Kantor Camat Banjar (Y) dibandingkan dengan variabel pemeliharaan SDM ( $X_2$ ).

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengambil ruang lingkup disiplin dan pemeliharaan SDM terhadap peningkatan kinerja PNS pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng. Penulis melakukan penelitian di Kantor Camat Banjar yang terletak di Jalan Raya Seririt-Singaraja Kecamatan Banjar, Kabupaten Buleleng. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan PNS di Kantor Camat Banjar yang berjumlah 21 (dua puluh satu) orang. . Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode *Purpose Sampling* yaitu pengambilan sampel dengan cara menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang hendak diambil, kemudian pemilihan sampel dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan tertentu asalkan tidak menyimpang dari ciri-ciri sampel yang telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini akan diambil sebanyak 21 (dua puluh satu) orang PNS karena untuk pemeliharaan yang ditanggung oleh pemerintah hanya diberikan untuk PNS saja.

Jenis dan sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah

Jenis data menurut sifatnya yaitu

- 1) Data Kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung seperti skor jawaban responden dari PNS di Kantor Camat Banjar.
- 2) Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berupa angka-angka atau data yang berupa penjelasan-penjelasan seperti struktur organisasi yang ada di Kantor Camat Banjar

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

- 1) Sumber Data Primer adalah data yang diperoleh melalui responden dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dan dipandu dengan pedoman wawancara yang sesuai dengan fokus penelitian. Menggunakan *Purposive Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan ditentukan sendiri oleh peneliti yang dikemukakan Subagyo (2004:31) bahwa *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampling berdasarkan pertimbangan tertentu.
- 2) Sumber Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui beberapa informasi antara lain melalui :
  - a. Dokumen dari BKD Buleleng berupa arsip-arsip yang menyangkut tentang PNS pada Kantor Camat Banjar
  - b. Peraturan perundang-undangan yang relevan.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah

- 1) Observasi yaitu pemakaian teknik observasi dalam rangka pengumpulan data bila ada data yang diperlukan tidak dapat dikumpulkan dengan metode pengumpulan data yang digunakan.
- 2) Wawancara yaitu teknik wawancara adalah mencakup cara yang dipergunakan oleh seseorang untuk tujuan suatu tugas tertentu, mencoba mendapatkan keterangan atau pendapat secara lisan dari seorang responden, dengan bercakap-cakap berhadapan muka dengan orang itu yang dikemukakan (Nasution, 2000). Pelaksanaan wawancara dilaksanakan secara individual dengan responden (*individual interview*) dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang sudah disusun sebelumnya (*standardize interview*). Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sebagian besar bersifat tertutup (*closed interview*) dan selebihnya bersifat terbuka (*open interview*). Sedangkan pencatatan keterangan dan pendapat hasil wawancara dilaksanakan dengan cara pencatatan langsung, dan dengan cara pencatatan pengkodean data di lapangan (*field coding*).

- 3) Dokumentasi yaitu pemakaian tehnik dengan cara mengumpulkan data dengan mencatat data yang sudah ada berupa file masing-masing PNS yang memuat tunjangan-tunjangan maupun nilai DP3 sebagai acuan kinerja pegawai.
- 4) Kuesioner (angket) merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau persyaratan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dimana peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu pertanyaan yang dibuat tidak memerlukan penjelasan lebih lanjut sehingga responden hanya memilih alternative jawaban dengan tanda (√) pada setiap jawaban.

Data yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya dianalisis dengan teknik linier regresi berganda, koefisiensi determinasi, uji T dan uji F dengan bantuan program SPSS

### 3. Temuan Penelitian dan Pembahasan

#### 3.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Kantor Camat Banjar yang berjumlah 21 orang. Dari hasil penelitian secara umum karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki 15 orang (71,4%) dan perempuan sebanyak 6 orang (28,6%). Berdasarkan umur 25-32 tahun sebanyak 3 orang (14,3%), 33-40 tahun sebanyak 2 orang (9,5%), 41-48 tahun sebanyak 6 orang (28,6%), dan 49-56 tahun sebanyak 10 orang (47,6%). Untuk tingkat pendidikan terendah adalah SMP sebanyak 1 orang (4,8%), SMA sebanyak 11 orang (52,4%), DII sebanyak 1 orang (4,8%) dan S1 sebanyak 8 orang (38%).

Tabel 3  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	15	71,4
2	Perempuan	6	28,6
Jumlah		21	100

Sumber : Pengolahan Data, Tahun 2014

Tabel 4  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

No	Umur	Frekuensi (orang)	Prosentase
1	25- 32 tahun	3	14,3
2	33-40 tahun	2	9,5
3	41-48 tahun	6	28,6
4	49-56 tahun	10	47,6
Jumlah		21	100

Sumber : Pengolahan Data, Tahun 2014

Tabel 5  
**Karakteristik Responden Menurut Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1	SMP	1	4,8
2	SMA	11	52,4
3	DII	1	4,8
4	S1	8	38
Jumlah		21	100

Sumber : Pengolahan Data, Tahun 2014

Berdasarkan tiga tabel di atas ternyata sebagian besar PNS pada Kantor Camat Banjar berjenis kelamin laki-laki (71,4%), menurut pendidikan sebagian besar setingkat SMA (95,2%) serta jika dilihat dari segi umur sebagian besar berumur antara 49-56 tahun (47,6%).

Untuk mengetahui kriteria penilaian PNS melalui disiplin (X1), pemeliharaan SDM (X2) maupun kinerja (Y) yang dimiliki dapat dilihat dari jumlah skor masing-masing kuesioner yang telah diberikan dan diisi oleh semua pegawai. Adapun untuk menentukan tingkat kedisiplinan, pemeliharaan dan kinerja yang dimiliki dapat dikategorikan dalam 3 penilaian sebagai berikut :

- Baik 76-100%
- Cukup 56-75%
- Kurang < 56%

Kriteria penilaian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6  
**Disiplin (X1)**

No	Prosentase (%)	Nilai	Jumlah (orang)
1	76-100	30,4-40	6
2	56-75	22,4-30	13
3	<56	<22,4	2
Jumlah			21

Sumber : Pengolahan Data, Tahun 2014

Tabel 7  
**Pemeliharaan SDM**

No	Prosentase (%)	Nilai	Jumlah (orang)
1	76-100	19-25	6
2	56-75	14-18,75	11
3	<56	<14	4
Jumlah			21

Sumber : Pengolahan Data, Tahun 2014

Tabel 8  
**Kinerja (Y)**

No	Prosentase (%)	Nilai	Jumlah (orang)
1	76-100	30,4-40	9
2	56-75	22,4-30	12
3	<56	<22,4	0
Jumlah			21

Sumber : Pengolahan Data, Tahun 2014

Dilihat dari tabel di atas pada tingkat kedisiplinan masih ada sebanyak 2 orang yang memiliki tingkat disiplin yang kurang, pada pemeliharaan jumlah terendah yaitu 9 orang sudah memberikan jawaban cukup pemeliharaan sedangkan untuk kinerja 9 orang menjawab bahwa kinerja yang dimiliki masih cukup bagus dan masih layak untuk dipertahankan dan jika memungkinkan layak untuk dipromosikan serta ditempatkan untuk dapat memegang jabatan yang lebih tinggi lagi.

### 3.2 Pengaruh Disiplin dan Pemeliharaan SDM terhadap Kinerja PNS pada Kantor Camat Banjar

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan bantuan SPSS for *windows* versi 19.00 diperoleh model persamaan analisis regresi berganda sesuai tabel 5.9

$$Y = 22,478 + 0,316X_1 + (-0,69X_2)$$

Setelah memperoleh persamaan regresi linier berganda, maka untuk selanjutnya koefisien determinasi untuk mengetahui kuatnya pengaruh variabel bebas. Semakin besar nilai R, maka semakin tepat model regresi yang dipakai sebagai permainan, karena total variasi menjelaskan variabel tidak besar.

Kemudian menentukan koefisien determinasi parsial yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel yang tidak bebas dengan variabel bebas, R ini mempunyai jangkauan antara 0 dan 1, semakin dekat ke 2 semakin besar proporsi variabel bebas tersebut menjelaskan variabel tidak bebas.

Didapat nilai determinasi  $r = 0,378$  dan  $D = r^2 \times 100 \% = 14,3 \%$  yaitu Jumlah pengaruh variabel disiplin dan pemeliharaan SDM adalah sebesar 14,3 % dan sisanya yaitu 87,3 % adalah besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Nilai uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

a. Uji variabel bebas disiplin ( $X_1$ )

1) Diketahui t hitung dari disiplin adalah 1,407 dan t tabel digunakan ketentuan *Level of Significant sebesar 5%* untuk uji dua sisi yaitu  $\alpha/2 = 2,5\%$  dengan perhitungan  $df = n-k$  ( $df = 21-3 = 18$ ) didapat t tabel sebesar 2,100.

2) Simpulan hasil penelitian dari uji t adalah t hitung < t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel disiplin terhadap kinerja PNS pada Kantor Camat Banjar.

b. Uji variabel bebas pemeliharaan SDM

- 1) Diketahui  $t$  hitung dari pemeliharaan SDM adalah  $-0,278$  dan  $t$  tabel digunakan ketentuan *Level of Significant sebesar 5%* untuk uji dua sisi yaitu  $\alpha/2 = 2,5\%$  dengan perhitungan  $df = n-k$  ( $df = 21-3 = 18$ ) didapat  $t$  tabel sebesar  $2,100$ .
- 2) Simpulan hasil penelitian dari uji  $t$  adalah  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel pemeliharaan SDM terhadap kinerja PNS pada Kantor Camat Banjar.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Diketahui  $F$  hitung =  $1,497$  dan di  $F$  tabel di dapat dari perhitungan  $df_1 = k- 1$  ( $df_1 = 3-1 = 2$ ) dan  $df_2 = n- k$  ( $21-3= 18$ ) maka di dapat hasil  $F$  tabel sebesar  $3,55$ .

Berdasarkan kriteria pengujian diperoleh bahwa  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel ( $1,497 < 3,55$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya disiplin dan pemeliharaan SDM bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap kinerja atau variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel  $Y$ .

Koefisien *Standardized Beta* digunakan untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh pada kinerja PNS pada Kantor Camat Banjar. Dari dua variabel yakni disiplin ( $X_1$ ) dan pemeliharaan SDM ( $X_2$ ),  $X_1$  mempunyai nilai *standardized* sebesar  $0,433$ .

### **3.3 Pembahasan**

Pada umumnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin dan pemeliharaan SDM yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor contohnya dalam penelitian ini yang meneliti disiplin dan pemeliharaan SDM pada Kantor Camat Banjar. Peningkatan kinerja karyawan akan mampu mewujudkan visi

dan misi pemerintah sehingga apa yang menjadi tujuan Pemerintah Kabupaten Buleleng dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa tidak ada pengaruh baik secara parsial dan simultan antara disiplin dan pemeliharaan SDM terhadap kinerja PNS pada Kantor Camat Banjar.

Koefisien *Standardized Beta* digunakan untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh pada kinerja PNS pada Kantor Camat Banjar. Dari dua variabel yakni disiplin (X1) dan pemeliharaan SDM (X2), X1 mempunyai nilai *standardized* sebesar 0,433 sedangkan untuk X2 mempunyai nilai *standardized* sebesar -0,086 atau dapat dimaksud tidak mempunyai pengaruh sama sekali terhadap kinerja karyawan sehingga pemeliharaan PNS pada Kantor Camat Banjar dapat dikatakan sudah sesuai. Sedangkan untuk disiplin perlu ditingkatkan lagi untuk dapat lebih memaksimalkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar sehingga dapat mewujudkan visi dan misi yang diinginkan oleh pemerintah.

#### **4. Simpulan dan Saran**

##### **4.1 Simpulan**

Berdasarkan pada temuan penelitian di atas, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Tidak ada pengaruh secara parsial antara disiplin, pemeliharaan SDM dengan kinerja PNS pada Kantor Camat Banjar
2. Tidak ada pengaruh secara simultan antara disiplin, pemeliharaan SDM dengan kinerja PNS pada Kantor Camat Banjar
3. Variabel disiplin mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja PNS pada Kantor Camat Banjar namun hanya sedikit yaitu sebesar 0,433.

##### **4.2 Saran**

Berdasarkan simpulan temuan penelitian dan pembahasan maka dapat disarankan kepada pihak pimpinan Kantor Camat Banjar berikut ini :

1. Menerapkan disiplin yang lebih kepada PNS agar memaksimalkan kinerja yang dimiliki

2. Memberikan bimbingan kepada PNS yang mempunyai disiplin yang kurang agar mereka dapat memperbaiki sikap sehingga lebih dapat meningkatkan kedisiplinan dalam lingkungan kerja Kantor Camat Banjar
3. Memberikan penghargaan kepada PNS yang mempunyai kinerja baik agar mereka lebih bersemangat lagi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan
4. Mengadakan rapat staf tiap bulan untuk merekap kegiatan yang dijalani selama satu bulan baik tentang kegiatan kantor, disiplin maupun kinerja pegawai yang ada sehingga secara tidak langsung pimpinan akan mengetahui peningkatan disiplin dan kinerja yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Camat Banjar
5. Mengelola kinerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan instansi seperti yang diharapkan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, Fudin Zainal. 2013. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung.*
- Albab, di Mutiara Bunda Ulil. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Astanaanyar Bandung*  
[www.slideshare.net/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-dikecamatan](http://www.slideshare.net/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-dikecamatan)
- Ary, Lia Subadri Putu. 2014. *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dewan Perwakilan Cabang Asosiasi Kontraktor Listrik Indonesia Buleleng.*
- Arsyenda, Yoga, 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*  
[Download.portalgaruda.org/article.php/pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS](http://Download.portalgaruda.org/article.php/pengaruh_motivasi_kerja_dan_disiplin_kerja_terhadap_kinerja_PNS)
- Banni, Maslan, 2012. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*  
[www.academia.edu/Pemeliharaan\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia](http://www.academia.edu/Pemeliharaan_Sumber_Daya_Manusia)
- Desyana. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pemeliharaan SDM*

Fakultas Ekonomi. 2014. **Buku Pedoman Skripsi. Singaraja: Universitas Panji Sakti**

Hasibuan, Malayu S. P. 1995. **Manajemen Sumber Daya Manusia**  
Jakarta : PT Toko Gunung Agung

Kantor Camat Banjar. 2011. Rencana Kerja Tahunan. Buleleng

Madiarsa, I Made. 2012. **Metode Penelitian.** Singaraja: Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti.

Milles, Matthew B. Dan A. Michael Huberman. 2007. **Analisis data Kualitatif.**  
**Jakarta :** Universitas Indonesia

Moleong, Lexy. J. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Rachmat, Novrian, dkk. 2014. *Pemeliharaan Sumber Daya Manusia untuk memenuhi tugas Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia*

Thoha, Miftah. 2005. **Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia.**Jakarta : Kencana