

## **PENGARUH KEMAMPUAN PERSEPTUAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PNS DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BOJONEGORO**

**Anik Fitriyah, C. Sri Hartati, Nugroho Mardi W.**  
*Program Studi Magister Manajemen, Universitas Wijaya Putra Surabaya*  
*fitriyahanik80@gmail.com*

### **Abstract**

*This study aims to describe the perceptual ability, motivation, discipline towards the performance of the civil servants of the Bojonegoro Regency Education Office, to test and to analyze the perceptual, motivational and disciplinary abilities of the Civil Servant Performance of the Bojonegoro Regency Education Office. All 60 civil servants in the Bojonegoro Regency Education Office were used as the population in this study with a total sample of 60 people using total sampling or sensing sampling techniques. Multiple linear regression was used as a method of analysis in this study. The results showed that all research variables including perceptual abilities, motivation and discipline as well as the performance of civil servants at the Bojonegoro District Education Office were in good condition. Perceptual and disciplinary abilities have a positive and significant effect on the performance of civil servants while motivation has no effect on the performance of civil servants*

**Keywords:** *Perceptual Ability, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro sebagai salah satu organisasi pemerintahan di Kabupaten Bojonegoro sangat diperlukan dengan adanya kontribusi yang baik oleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan optimal dalam mencapai tujuan organisasi. apabila kinerja pegawai dapat meningkat, Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro dapat dikatakan berhasil dalam mengelola pegawai dengan baik. Begitu juga sebaliknya jika tidak bisa mengelola dengan baik pegawainya, maka dapat dikatakan Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro gagal dalam mengatur pegawai. Setiap organisasi pasti menginginkan kinerja pegawainya dapat maksimal, oleh karena itu organisasi harus dapat mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kemampuan perseptual pegawai sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro, Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan perseptual pegawai termasuk dalam fungsi pengembangan, sehingga sangat perlu diperhatikan. Kemampuan dapat dipahami sebagai potensi pribadi seseorang dalam melakukan perbuatan sehingga menjadi mungkin orang tersebut melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan perseptual pada dasarnya memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Zainal, 2016). Meskipun pada hasil penelitian lain menyatakan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Setiawan & Siagian, 2017). Akan tetapi dari kedua penelitian tersebut ditemukan ketidakkonsistenan hasil penelitian, sehingga dari gap hasil

penelitian tersebut diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kemampuan perseptual terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.

Penyebabnya kesuksesan sebagian besar lembaga karena terdapatnya aspek motivasi yang dipunyai oleh pegawai yang besar sehingga kinerja pegawai bisa bertambah. Motivasi ialah dorongan dalam diri seseorang buat memusatkan perilakunya dalam memenuhi tujuan organisasi. Dengan terdapatnya motivasi yang dipunyai oleh pegawai, hendak memicu pegawai tersebut buat lebih menggerakkan tenaga ataupun pikirannya dalam menggapai tujuan organisasi, oleh karena itu kebutuhan pegawai dapat dimaksimalkan untuk mencukupi kebutuhan pekerjaan. Jika kebutuhan pegawai tersebut tercukupi maka akan menimbulkan perasaan puas dan dapat memperlancar pekerjaan pegawai sehingga kinerjanya dapat meningkat. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Setiawan & Siagian, 2017). Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Hasmalawati, 2018). Akan tetapi dari kedua penelitian tersebut ditemukan ketidakkonsistenan hasil penelitian, sehingga dari gap hasil penelitian tersebut diperlukan penelitian lebih lanjut lagi tentang motivasi terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.

Kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari kepatuhannya terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak hanya langsung ditulis dan disampaikan tapi juga sangat diperlukan untuk diberikan pemahaman, penyuluhan dan bimbingan kepada pegawai pegawai agar peraturan yang telah dibuat dapat dilaksanakan dengan tertip dalam organisasi, sehingga nantinya dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi dapat menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan dalam organisasi yang berlaku sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat. Seperti pada penelitian yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Zainal, 2016) Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi dari kedua penelitian tersebut ditemukan ketidakkonsistenan hasil penelitian, sehingga dari gap hasil penelitian tersebut diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro (K. Arisanti, A. Santoso, 2019).

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu pekerja dari seseorang ataupun hasil dari kelompok orang dalam suatu organisasi, dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi dengan legal dan tidak adanya pelanggaran terhadap hukum maupun berbagai peraturabn yang berlaku lainnya (Simamora, 2016). Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tuganya dalam hal usaha, kesempatan dan kecakapan orang tersebut (Hasibuan, 2017). Griffin menjelaskan kinerja adalah suatu kumpulan dari hasil total keseluruhan pekerjaan yang ada pada diri pekerja (Sinambela, 2016). Dimensi dan indikator kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja,

Kualitas kerja merupakan seberapa mampu pegawai dalam mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya. Indikator mengenai kinerja pegawai antara lain:

- a. Kerapihan pegawai
- b. Ketelitian kerja pegawai
- c. Hasil kerja pegawai

2. Kuantitas kerja,

Kuantitas kerja merupakan seberapa banyak seorang pegawai bekerja dalam waktu tertentu. Kuantitas kerja juga dapat dilihat dari kecepatan setiap masing-masing pegawai dalam bekerja. Adapun indikator mengenai kuantitas antara lain:

- a. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya
  - b. ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya
3. Pelaksanaan tugas
- Pelaksanaan tugas merupakan seberapa baik kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan hasil yang akurat. Adapun indikator mengenai pelaksanaan tugas antara lain:
- a. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat
  - b. Jalinan pegawai dalam melakukan kerjasama
  - c. Kekompakkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan (Mangkunegara, 2017)

#### **Kemampuan Perseptual**

Kemampuan kerja adalah hasil kerja dari kecakapan, kesungguhan, waktu dan pengalaman seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2017). Suatu keadaan tertentu dalam seseorang yang secara maksimal dilakukan dengan sungguh-sungguh pada pekerjaan, agar pekerjaan tersebut dapat berdaya dan berhasil (Mangkunegara, 2017). Kemudian penjelasan mengenai persepsi yang merupakan sifat kognitif dari manusia yang menjadi salah satu aspek penting di sekitar. Persepsi yang dimiliki seseorang merupakan sebagai suatu proses dalam menggunakan segala pengetahuan dalam memperoleh juga dapat menginterpretasi segala rangsangan (Desmita, 2015). Jadi kemampuan perseptual dapat diartikan sebagai potensi individu dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui mampu tidaknya pegawai melakukan pekerjaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesanggupan pegawai dalam bekerja
2. latar belakang pendidikan pegawai
3. Penguasaan kerja yang dimiliki pegawai
4. Masa kerja pegawai (Robbins, 2016)

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan persoalan bagaimana pegawai dalam mendorong gairah kerjanya, supaya dapat menjadikan pegawai lebih bekerja keras lagi dengan menggunakan seluruh kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2017). Motivasi merupakan sikap maupun nilai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan (Zainal et al., 2019). Indikator untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori hirarki kebutuhan marlow yang sudah sangat terkenal dalam mengukur motivasi kerja karena pada dasarnya manusia itu memiliki 5 (lima) kebutuhan yang harus dipenuhi, diantaranya:

1. Kebutuhan Fisiologis  
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pegawai yang paling dasar dan menjadi kebutuhan pokok setiap manusia agar dapat bertahan hidup antara lain seperti kebutuhan sandang, kebutuhan pangan, kebutuhan papan dan kebutuhan kesejahteraan pegawai.
2. Kebutuhan pegawai akan Rasa Aman  
Kebutuhan pegawai akan rasa aman merupakan bukan hanya kebutuhan akan keamanan pegawai dalam fisik saja, akan tetapi juga kebutuhan rasa aman pegawai dalam psikologisnya juga kebutuhan perlakuan adil terhadap setiap pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan akan Sosial Pegawai  
Apabila kebutuhan pegawai akan rasa aman sudah tercukupi, selanjutnya akan muncul kebutuhan selanjutnya yaitu kebutuhan akan social pegawai. Karena pegawai juga sebagai manusia makhluk sosial, dimana tidak bisa memenuhi kebutuhannya sendiri dalam berinteraksi dengan sesama pegawai lainnya di tempat kerja.
4. Kebutuhan pegawai akan Penghargaan  
Kebutuhan pegawai akan penghargaan dapat melingkupi kebutuhan pegawai akan harga dirinya dalam pekerjaan, kebutuhan pegawai untuk bias lebih dihormati juga ingin dihargai oleh pegawai lainnya, mendapatkan pengakuan terhadap kemampuan maupun keahlian yang dimiliki oleh pegawai dan efektifitas kerja yang dimiliki pegawai.
5. Kebutuhan pegawai akan Aktualisasi Diri

Kebutuhan pegawai akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang dimiliki pegawai pada pengembangan pegawai agar dapat memiliki potensi yang lebih baik dengan menunjukkan kemampuannya dalam bekerja, keahlian dalam bekerja dan beberapa potensilain yang dapat digunakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien (Robbins, 2016).

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu pelaksanaan dalam manajemen dengan tujuan memperkuat pedoman-pedoman dalam organisasi (Mangkunegara, 2017). Disiplin kerja juga menjadi hal yang dapat digunakan oleh manajer dalam membangun komunikasi dengan para pegawai agar pegawai tersebut dapat merubah perilakunya menjadi lebih baik, selain itu juga dapat meningkatkan rasa sadar pegawai akan pekerjaannya serta kesediaan pegawai untuk memenuhi dan mantaati seluruh aturan perusahaan (Zainal et al., 2019). Disiplin merupakan sikap ketaatan pegawai pada hukum dan ketaatan pegawai pada setiap peraturan yang berlaku pada tempat atau lingkungan pegawai tersebut bekerja (Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, 2017). Adapun indikator-indikator yang digunakan dalam mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Ketaatan pegawai pada peraturan terhadap waktu
2. Ketaatan pegawai pada peraturan terhadap peraturan yang ada dilingkungan tempat kerja
3. Ketaatan pegawai pada peraturan terhadap peraturan perilaku yang telah ditetapkan dalam bekerja.
4. Ketaatan pegawai pada peraturan terhadap segala peraturan lain yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2017)

### METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas yang disimbolkan (X) dan variabel terikat yang disimbolkan (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari kemampuan perseptual yang disimbolkan (X1) motivasi kerja yang disimbolkan (X2) dan disiplin kerja yang disimbolkan (X3). Kemudian Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai yang disimbolkan (Y).

Penelitian ini berlokasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro yang berlataskan di Jl. Pattimura No.09 Bojonegoro. Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro memiliki tujuan untuk turut mensukseskan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Bojonegoro khususnya pada bidang pendidikan yaitu mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkelanjutan, menjamin pemerataan pendidikan yang berkualitas dan meningkatkan kesempatan melalui Rencana Strategis Dinas Pendidikan.

Populasi pada penelitian kali ini menggunakan seluruh PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro sebanyak 60 orang. Kemudian pada penelitian ini juga menggunakan sampel sebanyak 60 orang yang kemudian disebut dengan responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara total atau dengan sensus sampling mengingat jumlah populasi yang sedikit sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Motode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Mengenai model persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Kemampuan perseptual

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

X<sub>3</sub> = Disiplin kerja

$b_1, b_2, b_3$  = Koefesien regresi

$e$  = Standar Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengetahui deskripsi variabel penelitian terlebih dahulu ditentukan pembagian kelas dengan menggunakan skala likert 1 - 5, yang lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kelas : 4.24 - 5.00 dalam kondisi sangat baik

Kelas : 3.43 - 4.23 dalam kondisi baik

Kelas : 2.62 – 3.42 dalam kondisi cukup baik

Kelas : 1.81 - 2.61 dalam kondisi kurang baik

Kelas : 1.00 -1.80 dalam kondisi tidak baik

Untuk mengetahui besarnya nilai *mean* (rata-rata) dari setiap variabel Kinerja, variabel Kemampuan Perseptual, variabel Motivasi Kerja dan variabel Disiplin Kerja (dapat dijelasnya sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2. Descriptive Statistics

Variabel Penelitian	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kondisi
Kemampuan Perseptual	60	3.00	4.75	3.8820	.42495	Baik
Motivasi Kerja	60	2.25	5.00	3.9375	.67118	Baik
Disiplin Kerja	60	2.80	4.60	3.5633	.43020	Baik
Kinerja	60	3.00	5.00	3.8417	.55990	Baik

Sumber: Hasil Analisis Data (2021) diolah

Hasil analisis *descriptive statistics* di atas dapat dijelaskan Kemampuan Perseptual memiliki dengan *mean* 3.8820, variabel Motivasi Kerja dengan *mean* 3.9375, variabel Disiplin Kerja dengan *mean* 3.5633, dan variabel Kinerja dengan *mean* 3.8417. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui variabel Kemampuan Perseptual kondisinya baik, variabel Motivasi Kerja kondisinya juga baik, variabel Disiplin Kerja juga kondisinya baik, dan variabel Kinerja juga kondisi juga baik karena nilai mean semua variabel berada pada kelas 3.43 s/d 4.23.

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini digunakan dalam hal mengetahui bagaimana arah dan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Bagaimana hubungan masing-masing variabel bebas memiliki hubungan yang positif atau negatif dan juga digunakan dalam memprediksi berapa besar nilai pada variabel terikat jika nilai variabel bebas mengalami peningkatan maupun penurunan. Berdasarkan pada hasil perhitungan program SPSS *Coefficients* yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Program SPSS Coefficients Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.950	.616		3.167	.002
	Kemampuan Perseptual	.142	.079	.225	1.804	.037
	Motivasi Kerja	.106	.120	.107	.883	.381
	Disiplin Kerja	.259	.096	.341	2.703	.009

Sumber: Hasil Analisis Data (2021) diolah

Hasil analisis regresi linier berganda tersebut di atas, dapat dimasukkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1.950 + 0.142X_1 + 0.106X_2 + 0.259X_3 + e$$

Pada persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Kemampuan Perseptual, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan arah pengaruh yang positif. Konstanta 1.950 menunjukkan jika variabel Kemampuan Perseptual, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja tidak ada, maka Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro adalah sebesar 1.950 satuan. Nilai koefisien Kemampuan Perseptual sebesar 0.142 dapat diartikan bahwa apabila Kemampuan Perseptual meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro dapat mengalami peningkatan sebesar 0.142 satuan. Nilai koefisien pada Motivasi Kerja sebesar 0.106 dapat diartikan bahwa jika Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro dapat mengalami peningkatan sebesar 0.106 satuan dan untuk nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0.259 dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.259 satuan.

### 3. Pengaruh Kemampuan Perseptual, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji t pada variabel bebas kemampuan perseptual, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4. Tabel Hasil Analisis Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	3.167	.002
Kemampuan Perseptual	1.804	.037
Motivasi Kerja	.883	.381
Disiplin Kerja	2.703	.009

Sumber: Hasil Analisis Data (2021) diolah

Pada hasil analisis uji t tersebut dapat dijelaskan nilai t pada variabel Kemampuan Perseptual sebesar 1.804 yang memiliki tingkat signifikansi 0.037 (signifikansi < 0.05), hal tersebut menjelaskan bahwa Kemampuan Perseptual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai, nilai t pada variabel motivasi kerja sebesar 0.883 yang memiliki tingkat signifikansi 0.381 (signifikansi > 0.05), hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai, nilai t pada variabel disiplin kerja sebesar 1.804 yang memiliki tingkat signifikansi 2.703 (signifikansi < 0.05), hal tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut juga diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro paling dominan dari pada variabel bebas lainnya. Hal ini dikarenakan variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai t terbesar yaitu 2.703 dengan signifikansi yang terkecil yaitu 0.009.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil analisis sebagaimana dijelaskan di atas, maka dapat diketahui bahwa kemampuan perseptual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Semakin tinggi kemampuan perseptual yang dimiliki pegawai maka kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro akan semakin tinggi juga dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Zainal, 2016). Kemampuan perseptual dalam penelitian ini yang perlu ditingkatkan adalah peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan pegawai. Selain itu kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan juga masih perlu ditingkatkan lagi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai **walaupun** hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro sudah bagus. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hasmalawati, 2018). Namun hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (K. Arisanti, A. Santoso, 2019). Hasil penelitian ini **juga** tidak mendukung hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Puspa Dewi et al., 2019).

Disiplin kerja merupakan faktor yang juga sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Zainal, 2016).

## SIMPULAN

Pada hasil analisis dan pembahasan sebagaimana diuraikan, dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini bahwa kemampuan perseptual, motivasi dan disiplin serta Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro dalam kategori baik. Kemampuan perseptual memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.

## SARAN

Adapun saran mengingat disiplin kerja yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja, maka pimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro harus meningkatkan kedisiplinan pegawai. Tindakan yang di ambil yaitu meningkatkan kedisiplinan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan ketaatannya terhadap waktu. Selain itu meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kemampuan perseptual, diantaranya adalah dengan meningkatkan ketrampilan pegawai pada pekerjaannya dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya serta membuat program pelatihan secara berkala sesuai tupoksi masing-masing pegawai yang disertai dengan rencana tindak lanjut dan review hasil kerja pegawai. Motivasi kerja juga perlu untuk ditingkatkan, diantaranya dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan juga lebih meningkat interaksi pegawai dalam hal menyelesaikan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Desmita. (2015). *Psikologi Perkembangan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35.
- K. Arisanti, A. Santoso, S. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 101–118.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPF. Yogyakarta
- Puspa Dewi, Fikri, K., & Fitrioc, T. (2019). The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(09), 1344–1358. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i9.em04>

- Robbins, S. P. and T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat. Jakarta
- Setiawan, A. H., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada CV Sinar Agung. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN. Yogyakarta
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Zainal. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada kantor kecamatan Bahodopi kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*, 4, 83–90.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta