

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**

Yunan Surono, Nur Ainun

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Universitas Batang Hari

Jalan Slamet Riyadi Jambi Indonesia 36121

E-mail : Nurainun975@yahoo.co.id

Abstract

Nur Ainun/B.14022002/2016/ Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat/ Dr. Hj, Tetty Asnawi, MM Pembimbing I/ M. Zahari MS, SE, M.Si, Pembimbing II. Human resources is one of the most important factor, because of the absence of the role of human resources quality, all activities within an agency will not be implemented optimally. An institution that wants to carry out its duties and functions properly, then the management of human resources. The purpose of this study was to examine the influence of discipline, motivation and performance. Effect of discipline, motivation and performance of employees tested either directly or indirectly. This Penenlitian used a sample of 80 employees spread on the District Education Office in Tanjung Jabung Barat.

Keyword : *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap instansi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan beberapa faktor yang mendukung untuk tercapainya kinerja yang baik dan produktifitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktifitas dalam suatu instansi tidak akan dapat terlaksana secara optimal.

Setiap instansi harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kretifitas dan usahanya kepada organisasi, perusahaan atau instansi. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu instansi tidak akan optimal pemanfaatannya tanpa ditunjang dengan kemampuan pegawai dalam penggunaan sarana dan prasarana yang ada.

Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat merupakan unsur Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang diberi tanggungjawab di bidang pendidikan, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 14 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Tugas Pokok Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan Daerah bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya dimaksud, Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai fungsi :

1. Menyusun Rencana Strategis dan Akuntabilitas Kinerja Dinas.
2. Merumuskan Kebijakan dan Petunjuk Teknis Lingkup Dinas.
3. Membina dan melaksanakan PAUD, Pendidikan Taman Kanak-kanak dan SD (PTKSD), Pendidikan SMP (PSPM), Pendidikan SMA/SMK (PSMAK), Pendidikan Nonformal dan Informal.
4. Menginventarisir permasalahan dan solusi pemecahannya terkait lingkup dinas.
5. Melaksanakan Koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pelaksanaan Tugas.
6. Melaksanakan Monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup kegiatan dinas.
7. Melaksanakan asistensi/konsultasi lingkup dinas
8. Melaksanakan Tugas dinas Lain yg diberikan atasan, berkoordinasi dengan instansi terkait dalam pelaksanaannya.

Mengingat begitu pentingnya peran Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam dunia pendidikan, maka ada ketertarikan dari peneliti terutama mengenai peran nyata Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat di lapangan.

Sumber daya manusia yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1. Sumber Daya Manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat

No	Jabatan	Pemangku Jabatan		
		2013	2014	2015
1.	Kepala Dinas	1	1	1
2.	Sekretaris	1	1	1
3.	Kabid	4	4	4
4.	Kasi	12	12	12
5.	Kasubbag	3	3	3
6.	Staf PNS	22	20	23
7.	Staf TTK	33	37	34
	Jumlah	76	79	80

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, data diolah

Dengan jumlah sumber daya manusia yang selalu meningkat setiap tahunnya sampai dengan 80 orang di tahun 2015 tidak serta merta instansi tersebut akan berkembang dengan baik jika tidak dikelola dengan manajemen yang baik. Selain pengelolaan dibutuhkan pula kedisiplinan pegawai. Keith Davis dalam Tety Asnawi (2012 : 39), "*Dicipline is management action to enforce organization standard*" yang maksudnya bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman orang.

Tingkat kedisiplinan pegawai yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan manajemen pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang ada dikatakan belum begitu baik. Hal ini ditandai dengan persentase kehadiran baik atasan sampai staf belum mencapai 100%. Hal ini berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang ternyata terdapat ketidak hadiran pegawai yang tidak sedikit. Kemudian seringkali pegawai datang terlambat, pulang lebih awal. Sehingga tidak optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk meningkatkan disiplin tersebut Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat memberikan motivasi. Menurut Siagian (2002:40) bahwa motivasi adalah daya dorong yang dimiliki seseorang yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Agar tujuan tersebut dapat dicapai maka diberikanlah dalam bentuk kompensasi sebagaimana tabel 1.2

Tabel 1.2. Motivasi pegawai dalam bentuk kompensasi Tunjangan Kesejahteraan Daerah

No	Jabatan	Tunjangan Kesejahteraan Daerah (Rp)		
		2013	2014	2015
1.	Kepala Dinas	1.800.000	2.200.000	2.200.000
2.	Sekretaris	1.400.000	1.800.000	1.800.000
3.	Kabid	1.400.000	1.800.000	1.800.000
4.	Kasi	900.000	1.200.000	1.200.000
5.	Kasubbag	900.000	1.200.000	1.200.000
6.	Staf			
	1. Gol IV	700.000	800.000	800.000
	2. Gol III	600.000	700.000	700.000
	3. Gol II	400.000	500.000	500.000

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Motivasi dalam bentuk insentif tersebut diatas diperkirakan akan dapat memperbaiki kinerja seperti yang diharapkan. Tak hanya terbatas pada insentif saja, motivasi juga dilakukan melalui atasan kepada bawahan dengan menggunakan kata-kata yang baik, memberikan semangat dalam bekerja, dan memberikan apresiasi walau hanya sekedar pujian pekerjaan.

Pada kenyataannya motivasi tersebut bertolak belakang dengan data kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat hal ini menunjukkan kinerja tersebut belum mencapai 100% atau belum sesuai dengan harapan. Sesuai dengan pengamatan, fenomena yang terjadi pada pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada variabel disiplin, motivasi dan kinerja. Faktor-faktor tersebut menarik untuk diteliti, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menyusun tesis dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat”**

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris *discipline* yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, Pelatihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 menyebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau melanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Mangkunegara (2000:72) mengemukakan bahwa umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang di kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

2. Motivasi

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As'ad, 2003: 45).

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut Moch As'ad (2003: 46) bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Menurut Smith dan Wakeley dalam Moch As'ad, (2003:47) menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Pendapat dari Gilmer dalam Moch As'ad, (2005: 50), bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan apa yang diinginkannya.

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2004:233-239) yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. **Gaji (salary).** Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.
- b. **Supervisi.** Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. *Supervisor* mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).
- c. **Kebijakan dan Administrasi.** Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai. Melalui partisipasi, para pegawai akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan.
- d. **Hubungan kerja.**
Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratatan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai *sounding board* terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan.
- e. **Kondisi kerja.** Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa

aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

- f. **Pekerjaan itu sendiri.** Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil *performance* yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Teknik pemerdayaan pekerjaan dapat dijadikan sebagai sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja.
- g. **Peluang untuk maju.** Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, *skill* yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.
- h. **Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).** Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.
- i. **Keberhasilan (*achievement*).** Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian

prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

- j. **Tanggung jawab.** Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

3. Kinerja

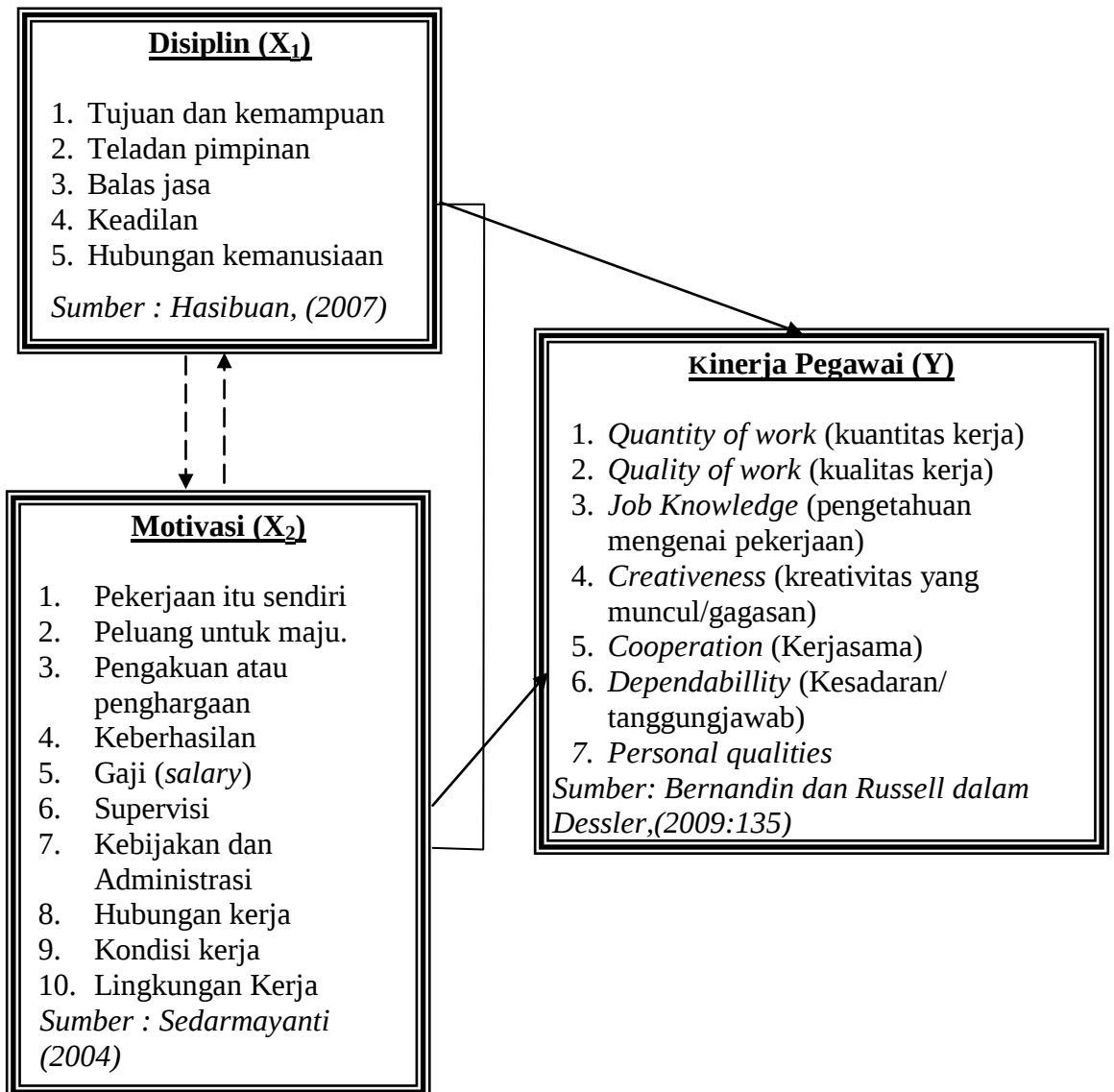
Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier dalam As ad, (2003:47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah *succesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatanperbuatannya. Selanjutnya As ad, (2003:46-47). Berdasarkan batasan tersebut menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kriteria Bernandin dan Russell sebagaimana dikutip oleh Dessler, (2009:135) merupakan kriteria yang akan penulis jadikan indikator pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini yang bahwa indikator pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapanya.
- c. *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

4. Kerangka Berpikir

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang yang ada, rumusan masalah serta teori yang relevan, maka adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh disiplin kerja pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- Terdapat pengaruh motivasi kerja pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- Terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

METODE PENELITIAN

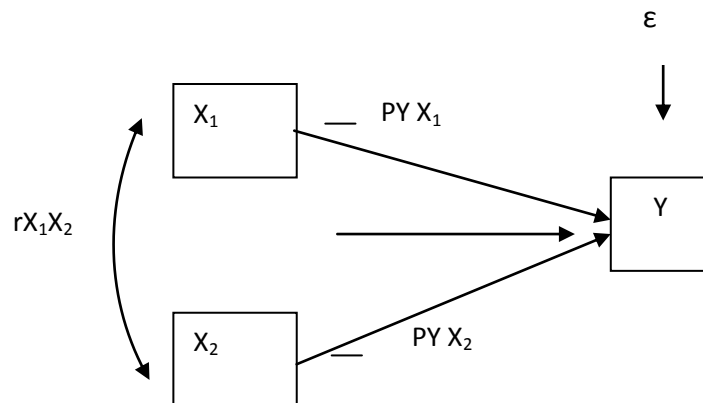
Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang berjumlah 80 orang. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses analisis hubungan antara motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi kerja pegawai (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat .

Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural. Variabel penelitian adalah Disiplin (X_1) dan Motivasi sebagai variabel indenpenden dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Sedangkan variabel lain yang tidak diukur atau diteliti dan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja disebut sebagai variabel epsilon (ϵ). Adapun hubungan struktural antar variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini :



Gambar 1.3. Hubungan Struktural Antara X_1 dan X_2 Terhadap Y

Keterangan :

X_1 : Disiplin

X_2 : Motivasi

Y : Kinerja

P_{YX1} dan P_{YX2} adalah koefisien jalur dan r_{X1X2} adalah koefisien korelasi Maka persamaan struktural untuk diagram jalur diatas dinyatakan dengan :

$$Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX2}X_2 + \epsilon$$

Sedangkan pengaruh antar variabel diatas dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

Pengaruh X_1 terhadap Y :

1. Pengaruh langsung : $X_1 \rightarrow Y = (P_{YX1}) \times (P_{YX1})$
2. Pengaruh tidak langsung : $X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y = (P_{YX1}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{YX2})$

Pengaruh total : pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

Pengaruh X_2 terhadap Y :

3. Pengaruh langsung : $X_2 \rightarrow Y = (P_{YX2}) \times (P_{YX2})$
4. Pengaruh tidak langsung : $X_2 \rightarrow X_1 \rightarrow Y = (P_{YX2}) \times (r_{X1X2}) \times (P_{YX1})$

Pengaruh total : pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

Pengaruh total : pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

$$5. Y = P_{yx1} + P_{yx2} + \epsilon_1$$

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengkaji koefisien regresi secara individual yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis
 $H_0 : b_i = 0$, (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (x) terhadap variabel dependent (y))
 $H_1 : b_i \neq 0$, (Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (x) terhadap variabel dependent (y))
2. Menentukan tingkat signifikansi
 Diuji dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0.05.
3. Kesimpulan
 H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
 H_0 di tolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$.

3. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{\text{hitung}} >$ dari nilai F_{table} , berarti bahwa variabel bebasnya secara simultan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel tergantungnya.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, langkah uji F adalah:

a. Hipotesis

H_0 = Disiplin dan Motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

H_a = Disiplin dan Motivasi secara bersama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menjawab hipotesis 1 sampai 3 dilakukan pengujian dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan disiplin dan motivasi terhadap kinerja sebagai berikut:

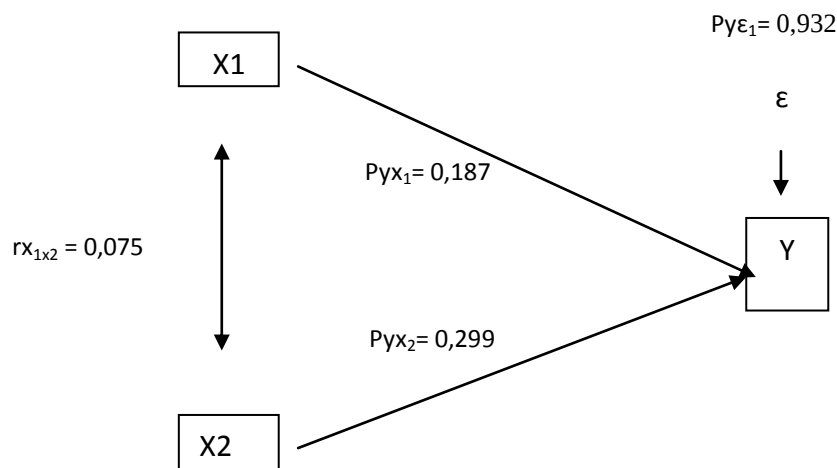
Correlations				
		Kinerja	Disiplin	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.209	.313
	Disiplin	.209	1.000	.075
	Motivasi	.313	.075	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	-	.031	.002
	Disiplin	.031	-	.255
	Motivasi	.002	.255	-
N	Kinerja	80	80	80
	Disiplin	80	80	80
	Motivasi	80	80	80

Correlations*								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig	Corelations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Prt
(Constant)								
1 Disiplin	6.003	5.376	-	2.982	.004	-	-	-
Motivasi	.106	.060	.187	1.754	.083	.209	.196	.186
	.242	.086	.299	2.805	.006	.313	.304	.298

1. Dependent Variable : Kinerja

Adapun hasil pengujian untuk menjawab tujuan kedua sampai dengan keenam adalah sebagai berikut :

Gambar 4.3
Koefisien jalur struktur



Pengaruh langsung disiplin (X_1) terhadap Kinerja (Y)

$$\begin{aligned}
 X_1 &\longrightarrow Y &= (p_{YX_1}) (p_{YX_1}) \\
 & &= 0,187 \times 0,187 = 0,03497 \\
 & &= 3,497 \%
 \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung disiplin (X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (X_2)

$$\begin{aligned}
 X_1 &\longrightarrow Y \quad \Omega \quad X_2 &= (p_{YX_1}) (r_{X_1X_2}) (p_{YX_2}) \\
 & &= 0,187 \times 0,075 \times 0,299 \\
 & &= 0,00419 \\
 & &= 0,419\%
 \end{aligned}$$

Total pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin terhadap kinerja

$$\begin{aligned}
 &= 0,03497 + 0,00419 \\
 &= 0,0391 \\
 &= 3,916 \%
 \end{aligned}$$

Dari rincian diatas pengaruh disiplin (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 3,916 %.

Pengaruh langsung Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

$$\begin{aligned}
 X_2 &\longrightarrow Y &= (p_{YX_2}) (p_{YX_2}) \\
 & &= 0,299 \times 0,299 \\
 & &= 0,0894 \\
 & &= 8,94 \%
 \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin (X_1)

$$\begin{aligned} X_2 \longrightarrow Y \quad \Omega \quad X_1 &= (p_{YX_2}) (r_{X_2X_1}) (p_{YX_1}) \\ &= 0,299 \times 0,075 \times 0,187 \\ &= 0,00419 \\ &= 0,419 \% \end{aligned}$$

Total pengaruh langsung dan tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja

$$\begin{aligned} &= 0,0894 + 0,00419 \\ &= 0,09359 \\ &= 9,359 \% \end{aligned}$$

Dari rincian diatas pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 8,5316%

Pengaruh Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh langsung Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y)

$$\begin{aligned} &= (p_{YX_1}) (p_{YX_1}) + (p_{YX_2}) (p_{YX_2}) \\ &= (0,187 \times 0,187) + (0,299 \times 0,299) \\ &= 0,12437 \\ &= 12,437 \% \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung Disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

$$\begin{aligned} &= (p_{YX_1}) (r_{X_2X_1}) (p_{YX_2}) + (p_{YX_2}) (r_{X_2X_1}) (p_{YX_1}) \\ &= (0,299 \times 0,075 \times 0,187) + (0,299 \times 0,075 \times 0,187) \\ &= 0,00838 \\ &= 0,838 \% \end{aligned}$$

Total pengaruh Disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) :

$$\begin{aligned} &= 0,12437 + 0,00838 \\ &= 0,13275 \\ &= 13,275 \% \end{aligned}$$

Dari rincian diatas pengaruh Disiplin dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) sebesar 13,275%

Variabel Residu

$$\begin{aligned} Py_{\epsilon_1} &= \sqrt{1 - R^2} \quad Y(X_1, X_2) \\ &= \sqrt{1 - 0,132} \\ &= 0,965 \end{aligned}$$

Jadi persamaan struktur adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= Py_{X_1} X_1 + Py_{X_2} X_2 + \epsilon_1 \\ &= 0,187 X_1 + 0,299 X_2 + 0,965 \end{aligned}$$

2. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis pertama adalah digunakan Uji persial (Uji t) bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja yang ada membuktikan bahwa disiplin terhadap kinerja jika dilihat dari nilai t hitung yaitu sebesar 1,754 dimana nilai t tabel pada derajat kesalahan 5 %. sebesar 1,66488 ini dan tingkat signifikan sebesar 0,083 berarti variabel disiplin memberi pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja namun tidak signifikan.

Pengujian hipotesis kedua adalah digunakan Uji persial (Uji t) bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja yang ada membuktikan bahwa motivasi terhadap kinerja jika dilihat dari nilai t hitung yaitu sebesar 2,805 dimana nilai t tabel pada derajat kesalahan 5%. sebesar 1,66488 ini dan tingkat

signifikan sebesar 0,006 berarti variabel motivasi memberi pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengujian hipotesis ketiga adalah bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja, jika dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 5,872 dimana nilai F tabel dengan derajat kesalahan 5% sebesar 3,12 berarti variabel disiplin dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja secara bersama-sama dan signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja jika dilihat dari nilai t hitung yaitu sebesar 1,754 dimana nilai t tabel pada derajat kesalahan 5 %. sebesar 1,66488 ini dan tingkat signifikan sebesar 0,083 berarti variabel disiplin memberi pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja namun tidak signifikan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja jika dilihat dari nilai t hitung yaitu sebesar 2,805 dimana nilai t tabel pada derajat kesalahan 5 %. sebesar 1,66488 ini dan tingkat signifikan sebesar 0,006 berarti variabel motivasi memberi pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja.
3. Pengaruh disiplin dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja, jika dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 5,872 dimana nilai F tabel dengan derajat kesalahan 5% sebesar 3,12 berarti variabel disiplin dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja secara bersama-sama dan signifikan.

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pegawai yang sudah disiplin agar mempertahankan kedisiplinan sehingga dapat memberikan pengaruh yang memotivasi terhadap pegawai yang lain untuk bisa meningkatkan kinerja
2. Motivasi merupakan dorong yang dimiliki seseorang yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Maka dari itu pimpinan organisasi perlu memperhatikan mengenai masalah motivasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2003), **Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia**, Liberty, Jakarta.
- Asnawi Tety, (2011), **Kepemimpinan**, cetakan pertama, Hamada Prima : Jambi
- , (2012), **Manajemen Sumberdaya Manusia**, cetakan pertama, Citra books Indonesia : Palembang
- , (2014), **Evaluasi Kinerja Manajemen**, Universitas Batanghari Jambi : Jambi
- Dessler, G. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Index
- Djarmiko, Yayat Widayati (2002), **Perilaku Organisasi**, Alfabeta, Bandung.
- Hadi, Sutrisno (2003), **Statistik Jilid II**, Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Hadi, S (2001), **Analisis Butir Untuk Instrumen**, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. (2004), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.
- Harlie M. (2010), **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah**

- Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan**, Jurnal Penelitian. STIA Tabalong Kalimantan Selatan
- Hasibuan, Melayu, SP. (2007), **Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas**, Bumi Aksara, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP. (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2012,
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2005), **Evaluasi Kinerja**. Bandung : Refika Aditama
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia** (buku kedua). Edisi Pertama. Salemba empat. Jakarta.
- Moeljanto, A. (2009), Tesis : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**, UNIBRAW. Malang.
- Nitisemito, Alex S (1995), **Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009), **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan ke 4, Rineka Cipta, : Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010, **Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**
- Sadili Samsudin (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung Pustaka Setia.
- Sedarmayanti (2004), **Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)**, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (1995), **Teori, Motivasi dan Aplikasinya**, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan (1996), **Metode Penelitian Survey**, LP3ES, Jakarta.
- Soeharto (2002), Tesis : **Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Tengah**, MAP UNDIP Semarang.
- Suharsimi, Arikunto (2005), **Manajemen Penelitian**. Jakarta : Rineka Cipta
- Sudarmanto, R. Gunawan (2005), **Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS**, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.