

**HUBUNGAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN WAY KANAN**

***THE CORRELATION OF DISCIPLINE AND JOB MOTIVATION WITH
THE EMPLOYEES' PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF
EDUCATION OF WAY KANAN DISTRICT***

Nuria Erisna

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung

Jl. ZA. Pagar Alam Nomor 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35141.

Telp (0721)701979. Fax. (0721)701979 Hp. 085380666305 Email: nuria.erisna@ubl.ac.id

ABSTRACT

Problems faced by the Department of Education of Way Kanan District is still not yet optimal employee performance. Many factors could cause the performance of employees such as work discipline and work motivation. The purpose of this study was to determine the relationship between discipline and work motivation with employee performance at the Departement of Education of Way Kanan District. This study uses primary data obtained through observation, interviews and distributing questionnaires to a sample of 48 employees, as well as secondary data were sourced from the literature and document. Analysis tool used is the analysis of the correlation coefficient and the coefficient of determination. From the calculations, the correlation coefficient with the work discipline of employee performance is 0.619, meaning there is a strong and positive relationship between the discipline of working with performance. Correlation coefficient with the motivation of employee performance is 0.318 means there is a relationship between work motivation and performance of employees with a weak category. Correlation coefficient of work discipline and work motivation with the employee's performance is 0.639, meaning there is a strong relationship between labor discipline and work motivation with employee performance. The determination coefficient of the relationship between the discipline and work motivation with employee performance is 0.408. It means, that the contribution of work discipline and work motivation with employee performance by 40.8%, and the remaining 59.2% were related to other variables that were not analyzed. Thus, it can be concluded that the work discipline has a stronger relationship with the employee's performance compared with the work motivation, but the discipline all together have strong relationship with the employee performance at at the Department of Education of Way Kanan District.

Keyword: Work Discipline, Work Motivation, Employees Performance

ABSTRAK

Masalah yang dihadapi oleh Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan adalah masih belum optimalnya kinerja pegawai. Banyak faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai diantaranya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan menyebarkan kuisioner kepada 48 orang pegawai sebagai sampel, serta data sekunder yang bersumber dari literatur dan dokumen. Alat analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,619, berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja. Koefisien korelasi motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,318 berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan kategori yang lemah. Koefisien korelasi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,639, berarti terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Koefisien determinasi hubungan disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,408. Ini berarti, sumbangan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 40,8%, dan sisanya sebesar 59,2% berhubungan dengan variabel lain yang tidak dianalisis. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi kerja, namun secara bersama-sama disiplin dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota di dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk

kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Di dalam upaya mencapai tujuan organisasi perlu adanya suatu disiplin dan motivasi kerja. Disiplin dan motivasi itu sendiri dapat timbul dan tumbuh secara sendirinya dari dalam diri anggota organisasi dan dapat pula disebabkan karena adanya dorongan dari pimpinan organisasi. Khusus untuk anggota organisasi kenegaraan/pemerintahan, seharusnya melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam rangka memberikan yang terbaik kepada masyarakat, dan bukan sebaliknya.

Dalam kehidupan sehari-hari banyak gejala-gejala yang mengisyaratkan rendahnya disiplin dan motivasi kerja seorang pegawai pemerintahan, antara lain banyak terlihat pegawai yang menganggur dari pada menyelesaikan pekerjaannya, pada saat jam kerja berlangsung, terdapat pegawai yang tidak bekerja dan bahkan melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya, masih ada pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya.

Dalam organisasi pemerintahan, peningkatan kinerja yang dilakukan oleh kepala kantor sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Rendahnya upaya yang dilakukan kepala kantor terhadap pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang profesional kepada masyarakat dan juga etos kerja anggota organisasi. Sebagaimana diketahui, manfaat pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat besar bagi upaya menciptakan tujuan organisasi dalam mencapai kesuksesan, yaitu : menambah wawasan untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, mengembangkan kemampuan agar lebih profesional, menambahkan *sence of belonging*, agar loyal dan punya dedikasi, menumbuhkan disiplin dan motivasi kerja, meningkatkan komitmen agar mempunyai etos kerja yang tinggi.

Kinerja pegawai merupakan hal yang terpenting dalam rangka mencapai tujuan. Pegawai akan berprestasi kerja apabila memiliki disiplin dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Merupakan tugas seorang pemimpin untuk menerapkan disiplin kerja dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Untuk itu pemimpin harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai

meningkat. Dengan disiplin dan motivasi yang tinggi, pegawai akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan rencana. Apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan disiplin dan motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan menurun.

Dinas Pendidikan Kabupaten mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan kabupaten dibidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Fungsi Dinas Pendidikan : 1) Perumusan kebijakan operasional/teknis bidang pendidikan, 2) Penyelenggaraan koordinasi, sosialisasi, fasilitasi, implementasi pelaksanaan kurikulum, sarana dan prasarana serta tenaga pendidik dan kependidikan kabupaten, 3) Penyelenggaraan supervisi, pengawasan, evaluasi dan pengendalian pelaksanaan kurikulum, sarana dan prasarana serta tenaga pendidik dan kependidikan dalam rangka pembinaan, 4) Penyelenggaraan pengendalian mutu pendidikan, 5) Pembinaan kepada UPTD dibidang pendidikan, dan 6) Pengelolaan urusan ketatausahaan dinas.

Kabupaten Way Kanan adalah salah satu kabupaten baru yang dibentuk berdasarkan Undang- Undang Nomor 12 Tahun 1999 yang diundangkan pada tanggal 20 April 1999 bersamaan dengan terbentuknya Kabupaten Lampung Timur dan Kota Metro. Dalam hal ini juga mengalami masalah yang sama dengan kabupaten lain yakni masalah kinerja pegawai yang belum optimal. Melalui pengamatan diperoleh gambaran bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya dapat dikatakan baik. Masyarakat yang membutuhkan pelayanan dengan cepat dan baik, ternyata masih cukup banyak yang belum memuaskan baik

kualitas maupun intensitas pelayanan yang menjadi tugas pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan terdapat beberapa masalah sebagai berikut: 1) Disiplin kerja pegawai belum baik, yang diindikasikan dengan pemanfaatan jam kerja oleh sebagian karyawan yang belum sesuai dengan jam kerja kantor baik kedatangan atau waktu pulang kerja kemudian masih belum tegasnya pimpinan dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai, 2) Motivasi kerja pegawai masih cukup rendah, terbukti dengan masih banyaknya waktu pada saat jam kerja yang tidak dimanfaatkan secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan, masih rendahnya motivasi untuk meningkatkan pemahaman akan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta motivasi untuk meningkatkan *skill* (kemampuan) dari sisi penguasaan pekerjaan yang dapat membantu memudahkan dalam melaksanakan pekerjaannya, 3) Kelengkapan sarana peralatan standar kerja pegawai sebagai sarana operasional masih belum terpenuhi, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya, 4) Faktor kepemimpinan khususnya pembinaan pengembangan karier sumber daya manusia masih dirasakan pegawai belum berjalan secara objektif, karena banyak unsur-unsur kepentingan individu yang lebih mengemuka, 5) Belum adanya suatu sistem standar pencapaian kinerja yang dijadikan sebagai pedoman untuk mengetahui informasi tingkat kinerja pegawai, dan 6) Masih belum maksimalnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kurangnya inisiatif dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja pegawai dengan kinerja pegawai pada Dinas

Pendidikan Kabupaten Way Kanan, 2) Apakah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan, 3) Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan. Adapun tujuan penelitian ini: 1) Untuk menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan, 2) Untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan, dan 3) Untuk menganalisis hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan.

Kerangka Pemikiran

Disiplin Kerja. Disiplin merupakan sebuah sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsyafan mematuhi peraturan perintah, larangan-larangan terhadap suatu hal karena mengerti baik dan buruk tentang perintah dan larangan. Kedisiplinan kerja menurut Malayu SP. Hasibuan (2005; 212) yaitu Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Abdurrahman Fathoni (2006; 172), yang dimaksud dengan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005; 213) Kedisiplinan kerja diartikan bila mana

karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menciptakan tata tertib yang baik ditempat bekerja sangat diperlukan yaitu melalui peraturan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada seluruh karyawan atau pegawai karena dengan tata tertib yang baik maka semangat moral kerja, keefisienan dan keefektifan kerja karyawan atau pegawai akan meningkat. Disiplin kerja ditegakkan dengan mengenakan hukuman kedisiplinan bagi setiap pelanggaran disiplin. Pelanggaran disiplin kerja adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin kerja adalah hukuman yang dijatuhkan kepada yang melanggar peraturan disiplin kerja karyawan.

Tingkatan jenis-jenis hukuman disiplin kerja karyawan dapat diberikan menjadi : 1) Hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis, 2) Hukuman disiplin sedang meliputi penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan berkala dan penundaan kenaikan pangkat, 3) Hukuman disiplin berat meliputi penurunan pangkat setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemutusan hubungan kerja dengan secara tidak hormat.

Dalam tindakan pendisiplinan perlu memperhatikan beberapa pedoman (Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002; 228) yaitu : 1) Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi, 2) Pendisiplinan haruslah bersifat membangun, 3) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan atau pimpinan langsung dengan segera, 4) Keadilan tidak seharusnya memberikan kedisiplinan pada waktu bawahan

sedang absen, 5) Pimpinan tidak seharusnya memberikan kedisiplinan pada waktu bawahan sedang absen, 6) Setelah pendisiplinan sikap dan pimpinan haruslah ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Pada umumnya disiplin kerja adalah merupakan kesediaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Lebih lanjut Suryadi Prawiro Sentono menjelaskan bahwa kedisiplinan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari beberapa indikator dari kedisiplinan sebagai berikut :

Tingkat Kehadiran, yaitu banyaknya hari pegawai masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan.

Kepatuhan, yaitu kepatuhan/ketaatan pegawai terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku serta patuh pada perintah dan instruksi dari pimpinan.

Pelaksanaan Tugas, yaitu bagaimana pegawai melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sanksi, yaitu bagaimana pimpinan memberikan sanksi atas pelanggaran disiplin kepada pegawai yang melanggar aturan/ketentuan yang berlaku.

Wewenang dan Tanggung Jawab, yaitu bagaimana pegawai menerima dan melaksanakan dengan baik wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, menurut Alex S. Nitisemito (2000; 207) adalah sebagai berikut:

Kesejahteraan Karyawan. Menegakan disiplin tidak cukup hanya ancaman saja tetapi perlu juga diimbangi dengan tingkat

kesejahteraan yang cukup. Tingkat kesejahteraan akan lebih tenang dalam melaksanakan pekerjaannya dan dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka lebih disiplin.

Ancaman. Ketegasan bagi mereka yang melakukan indisiplin perlu ditegakan dalam kedisiplinan. Dalam hal ini, ancaman tidak dapat dilakukan tersendiri tetapi harus sebagai pendamping dan peningkatan kesejahteraan. Disamping itu, ancaman hukuman yang diberikan tidaklah bertujuan untuk menghukum tetapi lebih bertujuan mendidik mereka supaya bertingkah laku sesuai yang diinginkan.

Teladan Pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakan kedisiplinan dalam suatu perusahaan, sebab pemimpin merupakan panutan dan saratan dari bawahannya. Jika perusahaan menginginkan karyawan yang datang tepat pada waktunya, maka hendaknya diusahakan agar pemimpin datang tepat pada waktunya. Dengan teladan yang demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan dapat lebih berdisiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih lagi karena segan atau sungkan kepada pimpinannya yang datang selalu tepat pada waktunya.

Ketegasan. Peningkatan ketegasan dan ancaman hukuman yang bersifat mendidik, diharapkan kedisiplin karyawan akan meningkat tetapi hal ini belum mencukupi sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru akan lebih jelek akibat dari pada tanpa ancaman. Dengan memberikan tanpa tindakan tegas dari pimpinan berarti tujuan yang telah ditetapkan perusahaan akan mengalami kegagalan dan disiplin kerja akan menurun.

Tujuan dan Kemampuan Karyawan.

Didalam suatu perusahaan, karyawan mempunyai tujuan dan kemampuan, dimana tujuannya didalam melakukan pekerjaannya karyawan ingin melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dan prestasi kerja yang menonjol, sehingga dengan prestasi kerja yang diraihinya, pimpinan akan menilai apakah karyawan ini akan dinaikkan jabatannya atau gajinya.

Motivasi Kerja.

Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu kegiatan secara sadar dan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan. Motivasi (*Motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar (Hadari Nawawi, 2005; 351).

Dalam suatu organisasi, seorang pimpinan hendaknya perlu membuat beberapa kondisi-kondisi prinsip dasar penerapan strategi pemotivasian karyawan sebagai berikut : 1) Penerapan kesepadanan kondisi karyawan dengan keahliannya (kompetensi), 2) Perumusan konsep kerja dengan tujuan yang jelas, sehingga karyawan akan termotivasi dalam bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan tersebut, 3) Pemberian penghargaan, 4) Penciptaan lingkungan kerja yang nyaman.

Selanjutnya, usaha memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong orang berperilaku tertentu, yang dapat dilakukan dengan misalnya memberi imbalan, menciptakan persaingan, melatih, menasihati dan lain-lain. Menurut Hasibuan (2005; 144) motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang untuk bekerja. Sedangkan menurut pendapat Edwin B. Fillipo dalam Hasibuan (2005; 158) motivasi adalah suatu keahlian yang mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja dan berhasil, sehingga tercapai tujuan organisasi, maka diberikan motivasi uang yang bertujuan untuk: 1) mengubah pribadi pegawai, 2) meningkatkan kegairahan kerja, 3) meningkatkan disiplin kerja, 4) meningkatkan tanggung jawab pegawai, 4) mempertinggi moral pegawai, dan 5) meningkatkan prestasi pegawai, meningkatkan partisipasi pegawai.

Jenis- jenis motivasi yang dapat diberikan kepada pegawai yaitu: 1) Motivasi material (*material motivation*) berupa seperti gaji, tunjangan, insentif, komisi, dan lain-lain, 2) Motivasi non material (*nonmaterial motivation*) berupa seperti penghargaan, penghargaan, hubungan kerja, kebijakan pemimpin, lingkungan kerja dan pengembangan karier, dan lain-lain.

Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai adalah suatu tingkat hasil pekerjaan yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya termasuk juga bagaimana proses yang dilaluinya untuk mencapai hasil tersebut (Bedjo Siswanto, 1996; 159). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005; 67) :”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Prawiro Sentoso (1999; 2) ”Perfomance adalah hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika”. Menurut Hasibuan (2005; 94) ”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”. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005; 67) ada dua macam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

Faktor Kemampuan. Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan relatif. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata- rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari- hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Penulis lain menyatakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor : (a) harapan akan imbalan, (b) dorongan, (c) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (d) persepsi terhadap tugas, (e) imbalan internal dan eksternal, (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

(Donnelly dalam Basri, A. Fawzi; Rivai dan Veithzal, 2005;16).

Adapun kriteria dalam penilaian kinerja (Sedarmayanti, 2007; 269) antara lain didasarkan penilaian terhadap-tentang aspek berikut ini :

Prestasi Kerja, adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan yang bersangkutan.

Tanggungjawab, adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambil.

Ketaatan, adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan perundangan dan kedisiplinan yang berlaku.

Kejujuran, adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang.

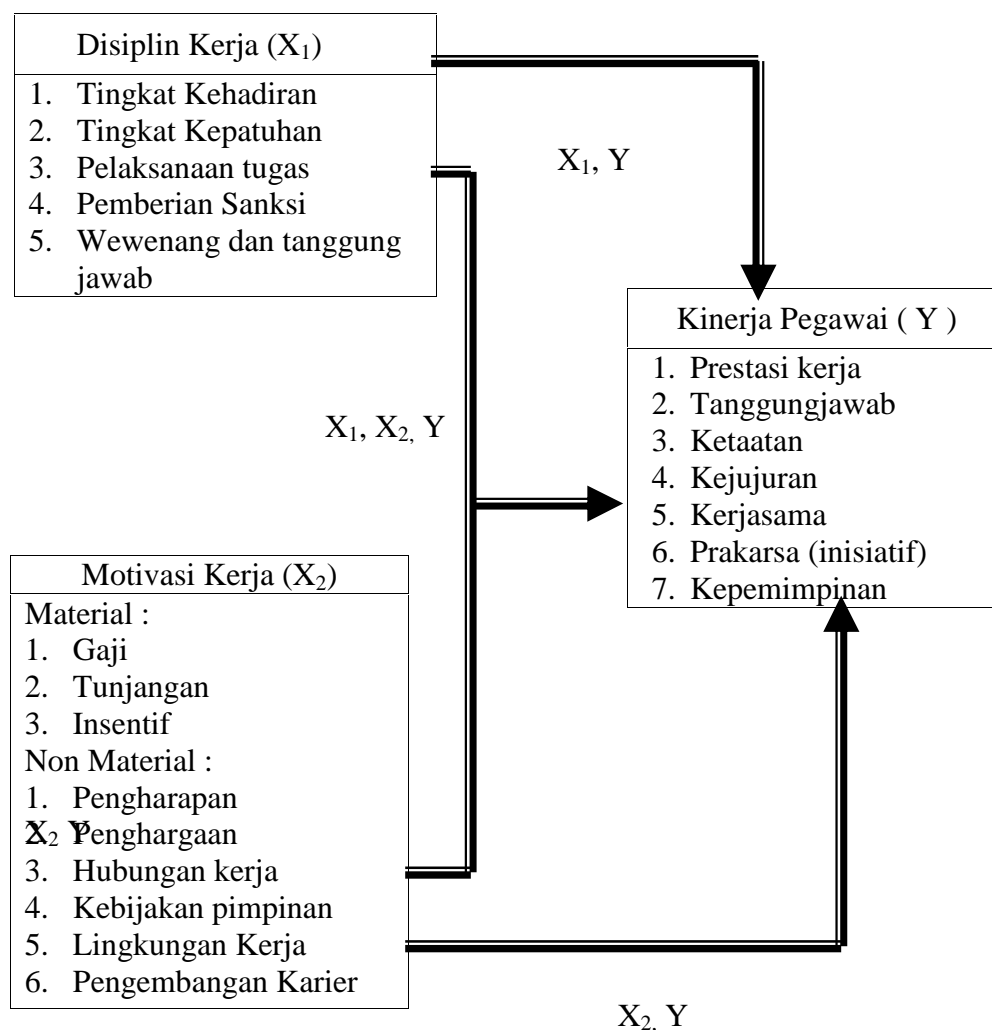
Kerjasama, adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna secara optimal.

Prakarsa (Inisiatif), adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan atau melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.

Kepemimpinan, adalah kemampuan seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dioptimalkan dalam pelaksanaan tugas/ pekerjaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka dapatlah digambarkan paradigma hubungan variabel disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan pada Gambar 1.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, permasalahan, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut: 1) Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan, 2) Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan, 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan.

METODE PENELITIAN

Operasionalisasi Variabel. Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel bebas yaitu: disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Disiplin kerja adalah jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik,

mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator yang digunakan adalah: tingkat kehadiran, tingkat kepatuhan, pelaksanaan tugas, pemberian sanksi, wewenang, dan tanggung jawab.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Indikator

motivasi yang digunakan adalah motivasi material berupa gaji, tunjangan, insentif, dan motivasi non-material berupa penghargaan, pengharapan, hubungan kerja, kebijakan pimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator disiplin yang digunakan adalah prestasi kerja, tanggung jawab dan wewenang, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Pengukuran Variabel. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert dengan 5 alternatif jawaban pengukuran variabel adalah sebagai berikut: untuk jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban cukup setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.

Dalam penelitian ini digunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian melalui observasi dan wawancara serta diperoleh dari responden melalui kuisioner. Data sekunder diperoleh dari studi literatur, dokumen dan hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan pihak lain.

Sampel dan Teknik Sapling.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan sebanyak 55 orang pegawai, terdiri dari 1 (satu) orang Kepala Dinas, 1 (satu) orang Sekretaris Dinas, 4 (empat) orang kepala bidang, 8 (delapan) orang Kasi dan 41 orang staf PNS dan honorer. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 48 orang karena dari penyebaran 55 kuisioner yang mengembalikan hanya 48 orang atau 87,27%. Karena semua karyawan digunakan sebagai sampel maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Metode Analisis Kuantitatif.

Untuk mengetahui hubungan variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y baik secara parsial maupun simultan digunakan analisis korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

Kolerasi X_1 dengan Y dengan rumus :

$$r_{x_1y} = \frac{n(\sum x_1y) - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Korelasi X_2 dengan Y dengan rumus :

$$r_{x_2y} = \frac{n(\sum x_2y) - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Korelasi X_1 dan X_2 dengan Y dengan rumus :

$$R_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{\frac{r^2_{X_1 Y} + r^2_{X_2 Y} - 2(r_{X_1 Y})(r_{X_2 Y})(r_{X_1 X_2})}{1 - r^2_{X_1 X_2}}}$$

(Ridwan, 2003; 241)

Selanjutnya, nilai korelasi masing-masing variabel dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Kemudian untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas (X_1 , X_2) dengan variabel terikat (Y) maka digunakan Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan Uji-t dengan kriteria:

H_0 : H_0 diterima, berarti tidak ada hubungan antara variabel X_1 , X_2 , dengan Y , jika ($P(\text{sig}) > \text{taraf signifikan} = 0,05$)

H_1 : H_1 diterima, berarti ada hubungan antara variabel X_1 , X_2 , dengan Y , jika ($P(\text{sig}) < \text{taraf signifikan} = 0,05$)

Proses penghitungan dan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 19.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y), hubungan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y), dan hubungan disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan digunakan rumus Koefisien Korelasi dan Koefisien Penentu, dan untuk menguji hipotesis digunakan Uji-t dan Uji-F.

Hubungan Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui besarnya koefisien korelasi antara variabel yang dapat dilihat pada Tabel 2 dan Tabel 3, serta hasil Uji-F pada Tabel 4.

Tabel 2. Tabel Koefesien Korelasi
Correlations

		Disiplin	Motivasi	Kinerja
Disiplin	<i>Pearson</i>	1	,268	,619**
	<i>Correlation</i>			
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,065	,000
	<i>N</i>	48	48	48
Motivasi	<i>Pearson</i>	,268	1	,318*
	<i>Correlation</i>			
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,065		,028
	<i>N</i>	48	48	48
Kinerja	<i>Pearson</i>	,619**	,318*	1
	<i>Correlation</i>			
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,028	
	<i>N</i>	48	48	48

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

* . *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Sumber: Data Diolah, 2011

Berdasarkan data pada Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,619. Jika dikonsultasikan dengan Tabel Interpretasi Koefesien Korelasi maka tingkat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat (0,60-0,799). Hasil tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja pegawai. Berdasarkan Tabel 2 diatas diketahui pula bahwa $P(\text{Sig}) = 0,000$, sedangkan taraf signifikansi yang digunakan $= 0,05$ atau 5% dengan demikian $P(\text{Sig}) < , (0,000 < 0,05)$ berarti H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Ini berarti terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan, dapat diterima.

Hubungan Motivasi Kerja (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Dari Tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefesien korelasi motivasi kerja (X₂) dengan kinerja pegawai sebesar 0,318. Jika dikonsultasikan dengan Tabel Interpretasi Koefesien Korelasi maka tingkat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai masuk dalam kategori lemah (0,20-0,399). Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif pada tingkatan yang rendah dengan kinerja pegawai. Pada tabel 2 diatas, diketahui pula bahwa $P(\text{sig}) = 0,028$ sedangkan taraf signifikansi $= 0,05$ atau 5% dengan demikian $P(\text{sig}) < , (0,028 < 0,05)$ berarti H_0 ditolak, H_1 diterima. Ini berarti terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan, dapat diterima.

Hubungan Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

besarnya koefisien determinasi disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Tabel 3 dan hasil Uji-F pada Tabel 4.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui

Tabel 3. Tabel Korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 ^a	,408	,382	3,337

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin
 Sumber: Data Diolah, 2011

Pada Tabel 3 diatas diketahui bahwa korelasi antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dengan Kinerja Pegawai (R) adalah 0,639. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori kuat (0,60-0,799). Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan

motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan. Dari Tabel 3 dapat diketahui juga besarnya KP (R^2) = 0,408 yang berarti persentase hubungan disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 40,8%, dan sisanya sebesar 59,2% berhubungan dengan variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Tabel 4. Tabel Uji-F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	345,272	2	172,636	15,500	,000 ^a
Residual	501,208	45	11,138		
Total	846,479	47			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4 diatas diketahui bahwa $P(\text{sig}) = 0,000$ sedangkan taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan demikian $P(\text{sig} < \alpha)$, ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak, H_1 diterima. Ini berarti secara simultan terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan, dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan Pembahasan diatas dengan menggunakan rumus korelasi berganda dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan dengan kategori yang kuat, 2) Motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan kategori rendah, 3) dan Disiplin dan motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan dengan katagori kuat. Berdasarkan hasil perhitungan koefesien determinasi (R^2), menunjukkan bahwa persentase hubungan disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 40,8% sedangkan sisanya 59,2% nya berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilannya*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gama University Press.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ridwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfa Beta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan anajemen PNS*. Bandung: Refika Aditama.
- Sentaso, Prawiro. 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhika Cipta.
- Siswanto, Bedjo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Ranupandojo, Heidjarachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Basri, A. Fawzi; Rivai dan Veithzal . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia