PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KABUDAYAAN KABUPATEN BATANGHARI

Etty Siswati[1]

Abstract

This study is intended to explain the influence of Discipline and work motivation on employee performance in the department's Office of Education and Culture, Batang day.

Analissis method used is quantitative method that uses path analysis tool (part analisysis). Testing the significance of the study variables influence employee Discipline (X1) and work motivation (X2) as an independ- ent variable, and employee performance as the dependent variable (Y). Test performed F and t test.

The results of hypothesis testing for the effect of variable discipline to employee performance shows that the value of t = 2.503 at 78 degrees and α = 5% greater than the value daari t table = 1.665. This significant effect and variable individual discipline on employee performance. Great influence on the performance of employee discipline is 8.80% (0.088) > The magnitude of the indirect effect of education employees through employee training on job performance is 4.10% (0.041).

The results of hypothesis testing for the effect of variable motivation on employee performance showed the value t = 2.163 in the degrees of freedom = 78 and α = 5% greater than the value of the t table = 1.665.

The third hypothesis testing results on the influence of variables on the performance of discipline and motivation shows that the value of F count = 11,800 in the degrees of freedom = 77 and α = 5% greater than the value of F table = 3.960. This means that together there is a significant influence of variables on the performance of discipline and motivation.

The amount of influence jointly given by the variables on the performance of discipline and motivation is 0.235 or 23.5 percent of the independent variables are influential or well explain the changes in the performance of employees and 76.5 percent are influenced by other factors not included in the model.

Based on these results it can be concluded that the influence of Discipline and motivation together significantly affect employee performance

Keyword: Discipline and Motivation, Office of Education and Culture department, Batanghari.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu dinas atau instansi pemerintah merupakan unsur yang sangat penting dan dominan dalam melaksanakan kegiatan produksi baik berupa barang maupun jasa. Agar sumber daya manusia yang bertindak sebagai tenaga dapat bekerja dengan baik demi kemajuan dinas maupun instansi yang bersangkutan perlu penanganan yang cukup serius dalam pengelolaannya. Pengelolaan tenaga kerja terutama dalam hal pengembangan yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Penggunaan sumber tenaga kerja manusia dalam suatu perusahaan, dinas atau instasi dengan menempatkan tenaga yang layak dan menjamin kerja yang efektif dengan mempertimbangkan hubungan antara manusia dan kebutuhan perorangan serta kelompok.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu faktor kedisiplinan dan motivasi. Disiplin kerja adalah suatu sikap mental untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan oleh dinas atau instansi tertentu baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Pelaksanaan kedisiplinan kerja dan motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kesadaran melaksanakan kedisiplinan kerja dan motivasi karyawan dengan baik dibutuhkan oleh perusahaan, dinas ataupun instansi agar dapat terhindar dari kemungkinan pemborosan jam kerja atau kerugian dalam bentuk lain. Dapat juga menghambat kelancaran kerja dinas atau instansi tersebut sehingga akan menghambat kelancaran kinerja dinas tersebut. Sedangkan instansi yang mempunyai pegawai yang tidak disiplin dan motivasi , akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan kinerja, dan akan mustahil untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian kinerja karyawan yang tinggi memerlukan suatu sistem ekonomi di dalam suatu dinas atau instasi yang dikelola secara inovatif, professional dan semangat bekerja disamping juga perbaikan untuk sumber daya manusia, sehingga dengan kata lain peningkatan kinerja dinas atau instasi

[1] Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – Gk Muara Bulian

tergantung kepada kemampuan dinas atau instasi dalam penyempurnaan sumber daya manusia dan peningkatan ilmu pengetahuan dan rekayasa.

Peranan disiplin dan motivasi itu dalam suatu instansi ditujukan agar semua pegawai yang ada taat dan patuh terhadap peraturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Disiplin adalah suatu sikap atau tingkah laku tenaga kerja berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan itu tujuannya dapat tercapai.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak bisa diukur dari faktor absensi (kehadiran) karena menurut Anwar prabu (2000 : 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia adalah Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja peratuan waktu (lazimnya perjam) Bambang, 1991:3 Jadi dalam melaksanakan tugas pegawai harus disiplin waktu dan mempunyai kesadaran dalam mentaati aturan yang berlaku karena kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar tugas dan tanggung jawabnya. (Hasibuan, 2002:193).

Dalam kaitanya dengan pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayan Kabupaten Batang Hari dalam meningkatkan kinerja. Sebagai intansi yang meningkatkan mutu dan kwalitas pendidikan masyarakat di Kabupaten Batang Hari. Dalam Tahun 2013 pencapaian Kinerja Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.

Dari 13 indikator kinerja pendukung sasaran diatas, dilihat dari sisi penyerapan dana yang dialokasikan secara keseluruhan telah terlaksana 100 %, namun jika dilihat dari sisi objek sasaran kegiatan, beberapa diantaranya terdapat adanya perbedaan antara target dengan realisasi, dimana pada prosentase capaian yang tercantum adanya perbedaan dalam tabel diatas ada yang di bawah 100%. Selain itu pada kegiatan yang dimaksudkan dalam pelaksanaanya bersifat memfasilitasi penyelenggaraan suatu ajang/even yang bertujuan selain untuk memotivasi juga merupakan upaya mengevaluasi serta meningkatkan kwalitas pendididkan. Adapun Kegiat dimaksud sebagai berikut:

1. Pengembangan Pendidikan Anak usia Dini
2. Hari anak Nasional (HAN)
3. Pembinaan Minat, Bakat, dan Kreativitas Siswa SD dan SMP
4. Penyediaan Beasiswa bagi keluarga tidak mampu SD dan SMP
5. Penyelengaraan Paket A setara SD
6. Penyelengaraan Paket B setara SMP
7. Penyelengaraan Ujian Akhir Sekolah Berstandar Nasional (UASBN)
8. Pembagunan Perpustakan SD dan SMP (Spesific Grant)
9. Pembagunan Perpustakan SD dana Sharing (lanjutan)
10. Penyediaan Beasiswa bagi Siswa Berperstasi, bagi keluarga tidak mampu dan Bagi siswa Suku Anak Dalam
11. Penyelenggaraan Paket C setara SLTA
12. Pembinaa minat, bakat dan Kreativitas siswa SLTA
13. Pemberantasan Buta Aksara

Motivasi adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja/ pegawai sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna perkerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalanya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

Motivasi adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdidikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukum dan lain-lain.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang". PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN

DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BATANG HARI.

RUMUSAN MASALAH

Dalam usaha untuk mencapai tujuan pasti tidak lepas dari berbagai macam hambatan. Demikian pula pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari, untuk menjalankan visi dan misi dinas dihadapkan pada rintangan yang harus diatasi. Setiap saat masalah demi masalah senantiasa muncul menghambat kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari. Dalam hal ini diperlukan suatu metode yang tepat untuk memecahkan masalah-masalah tersebut.

Menurut pengamatan peneliti, hampir semua instansi pemerintah mengalami masalah dalam hal kedisiplinan kerja. Banyak pegawai yang tidak masuk kerja pada hari kerja atau meninggalkan kantor pada jam kerja bukan demi kepentingan yang berhubungan dengan dinas. Begitu juga dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari. Hal ini dimungkinkan karena kurang efektifnya pelaksanaan disiplin yang diterapkan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin pegawai baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas pendidikan dan Kebudayan Kabupaten Batang Hari.
2. Bagaima pengaruh Motivasi pegawai baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.
3. Bagaimana Pengaruh disiplinan dan motivasi pegawai baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Kator Dinas Pendidikan dan kebudaya Kabupaten Batang Hari.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin pegawai baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi pegawai baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi pegawai baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini dilaksanakan dengan mengunakan metode penelitian survy. Metode survey ini digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden dengan mengunakan daftar pertayaan (kuesioner) bersruktur dan terpola sesuai dengan kebutuhan. Metode penelitian mengacu pada topik dan judul penelitian.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh displin dan motivasi kerja baik secara persial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pegawai Dinas pendidikan dan Kebudayan Kabupaten Batang Hari.

Untuk menganalisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pendidikan dan Kebudayan Kabupaten Batang Hari, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitis yaitu nenganalisis fenomena-fenomena yang terjadi, menerangkan hubungan variabel-variabel, serta menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan data-data yang diperoleh untuk mendapatkan makna dan implikasi dan suatu masalah yang ingin dipecahkan. (Moh. Nazir, 1999:63).

Rancangan penelitian yang dilakukan melalui metode survey, yang bersumber pada data primer dari responden yang terpilih, dimana responden langsung mengisi daftar pertanyaan yang telah peneliti susun dengan menggunakan *skala likert*. Sedangkan analisis data yang dilakukan melalui analisis jalur, dimana data yang diperoleh terlebih dahulu perlu diuji validitas dan krediabilitasnya kemudian skala pengukuran data tersebut diubah menjadi skala pengukuran interval melalui *Metode Successive Interval* (MSI).

Populasi Sasaran (*Target Population*)

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari, baik pegawai struktural maupun fungsional, jumlah pegawai (populasi) sebanyak 82 orang.

Sampel

Mengingat populasi bersifat heterogen,

baik dari sisi golongan kepangkatan, masa kerja, tingkat pendidikan maupun tingkat pendapatan, dan jumlahnya juga tidak relatif maka semua populasi dijadikan sampel atau responden. Populasi atau sample tersebut diambil berdasarkan unit kerja pegawai yang diklasipikasikan menjadi unit sesuai dengan struktur organisasi di Lingkungan Dinas pendidikan dan Kebudayan Babupaten Batang Hari. Dengan demikian jumlah responden yang diambil adalah semua populasi yaitu sebanyak 82 orang, responden tersebutlah yang mendapat kuesioner berkaitan dengan tujuan penelitian tersebut. Namun khusus untuk kepala dinas dan sekretaris tidak diberikan kuesioner, karena mereka akan menjadi nara sumber sehingga jumlah responden yang mendapat kuesioner adalah sebanyak 80 orang saja. Pada tabel berikut dapat dilihat sebaran responden pada masing-masing unit pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayan Babupaten Batang Hari.

Metode Analisis.

Pengujian Data

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang merupakan instrumen (pernyataan) bukan tes, maka kesungguhan responden menjawab peryataan-pernyataan merupakan sesuatu hal yang penting dalam penelitian, untuk mengetahui apakah instrument kuesioner tersebut sudah dapat mengukur apakah yang hendak diukur, dengan mengunakan uji validitas dan reabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan sebagai ukuran seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur.

Dalam uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan dengan jumlah skor dari masing-masing variabel. Karena data tersebut adalah data lapangan maka digunakan skala likert dengan tingkat pengukuran ordinal, maka koefisien korelasi yang digunakan adalah koefisien "Spearman " Harun Al-Rasjid (1994:232) sebagai berikut :

$$\rho s = \frac{\sum R(X_1)R(Y_1) - N\left(\frac{N+1}{2}\right)^2}{\sqrt{\left[\sum R(X_i)^2 - N\left(\frac{N+1}{2}\right)^2\right]\left[\sum R(Y_i)^2 - N\left(\frac{N+1}{2}\right)^2\right]}}$$

Apabila tingkat pengukuran interval, maka koefisien korelasi yang digunakan adalah koefisien "product moment" Masri Singarimbun (1995:137) sebagai berikut :

$$\rho_s = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\left[N\sum X^2 - (\sum X)^2\right]\left[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$$

Dimana :

ρ = Koefisien korelasi antara X dan Y

X = Skor yang diperoleh dari subyek dalam tiap item

Y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

N = Ukuran Populasi

R (X_i) = Rank untuk X

R (Y_i) = Rank untuk X

Oleh karena dalam kenyataannya sangat jarang dijumpai koefisien validitas yang lebih besar dari 0,60, maka American Psychological Association (1985) dikutip dari Ratna Jatnika (1999:27) menetapkan bahwa koefisien validitas yang berkisar antara 0,30 - 0,40 dianggap cukup tinggi untuk digunakan dalam suatu penelitian. Selanjutnya r yang diperoleh dimasukkan kedalam rumus hitung. Untuk mengetahui tingkat signifikan atau tidaknya item pertanyaan, maka akan dicari dengan membandingkan t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel}nya pada derajat kepercayaan 5%.

Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran bersifat tetap terpercaya serta terbebas dari galat pengukuran (*measurement error*).

Sedangkan uji realibilitas instrumen untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dapat dinyatakan realibel (Sugiyono, 1999:274).

Rancangan Uji Hipotesis

Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel

yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) (Harun Al-Rasjid, 1994:14). Penggunaan analisis jalur berkaitan dengan tujuan perumusan masalah dan operasional variabel yang digunakan. Seperti yang telah dipahami bahwa penggunaan path analysis dalam suatu penelitian memenuhi persyaratan berikut:

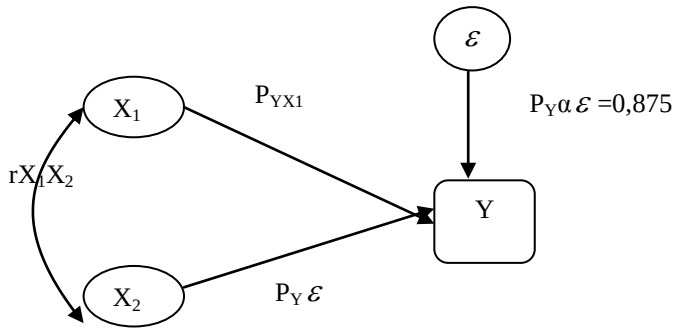
1. Penggunaan path analysis yaitu untuk mengungkapkan hubungan kausal antar variabel.
2. Menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.
3. Path analysis digunakan dalam penelitian yang sifatnya *eksploratorik*.

Variabel penelitian adalah Disiplin pegawai (X_i) dan Motivasi pegawai (X_2) sebagai variabel independen, dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Sedangkan variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan yang tidak diukur atau diteliti, dinyatakan sebagai variabel ekselon (ε).

Hipotesis operasional sebagai berikut:

$H_o : P_{yxi} = 0$

H_i : pyx; $\neq 0$, dimana i =1 dan 2



Gambar Hubungan Struktural Antara X_1 dan X_2, terhadap Y

Keterangan:

X_i = Disiplin pegawai

X_2 = Motivasi pegawai

Y = Kinerja pegawai

P_{yxi} dan P_{yx2} adalah koefisien jalur

rxix2 adalah koefisien korelasi

ε adalah kesalahan (error) pada persamaan tersebut

Maka persamaan struktural untuk diagram jalur diatas dinyatakan dengan :

$\mathbf{Y = P_{YXI}} X_1 + P_{YX2} X_2 + \varepsilon$

Untuk menghitung pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung
   $Y \leftarrow X_i \rightarrow Y = (P_{Yxi})\ (P_{Yxi})M$ dimana I = 1, 2
2. Pengaruh yang melalui hubungan korelatif
   $Y \leftarrow X_i \Omega X_j \rightarrow Y = (P_{Yxi})\ (r_{Xixi})\ (P_{Yxj})$
   Dimana: i = yang berpengaruh, j = yang dilalui
3. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung pengaruh yang melalui hubungan korelatif dengan variabel lain.
4. Pengaruh total kedua variabel = pengaruh total setiap variabel X_1 dan X_2

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dikaji bagaimana pengaruh variabel Disiplin pegawai (X_1) dan Motivasi pegawai (X_2) baik secara individu maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y). Adapun metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, maka terlebih dahulu data-data penelitian harus diuji instrumennya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

Uji Instrumen Penelitian.

Data variabel penelitian yang terkumpul melalui kuesioner adalah data yang berskala ordinal, untuk menganalisis diperlukan data dengan ukuran paling tidak interval sebagai persyaratan menggunakan alat analisis jalur. Oleh karena itu, seluruh variabel dengan data ordinal terlebih dahulu dinaikkan/ditransformasikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui *Method Of Successive Interval* (MSI) atau metode interval berurutan. Adapun hasil transformasi dan pengujian data dapat dilihat pada Lampiran 3-4.

Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang diperoleh melalui kuesioner perlu diuji kesahihannya dan keandalannya. Untuk itu dilakukan analisis

dari keseluruhan pemyataan pada kuesioner dengan uji validitas dan reabilitas.

Pengujian Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner.. uji validitas ini, dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor pernyataan untuk masing-masing variabel dengan skor total variabel. Selanjutnya r yang diperoleh dimasukkan kedalam rumus t_{hitung}. Untuk mengetahui tingkat signifikan atau tidaknya item pertanyaan, maka akan dicari dengan membandingkan t_{hitung} terhadap nilai $t_{tabelnya}$ pada derajat kepercayaan 5%.

Hasil lengkap dari pengujian validitas terhadap instrumen pertanyaan untuk variabel disiplin pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas untuk Pertanyaan Variabel X_1

Item	$r_{korelasi}$	Kesimpulan
1	0,563	Valid
2	0,728	Valid
3	0,714	Valid
4	0,667	Valid
5	0,673	Valid
6	0,714	Valid

Tabel. 2

Hasil Pengujian Validitas Variabel X_2

Item	$r_{korelasi}$	Kesimpulan
1	0,790	Valid
2	0,728	Valid
3	0,397	Valid
4	0,635	Valid
5	0,656	Valid
6	0,566	Valid

Sedangkan pengujian validitas data variabel Kinerja Pegawai (Y), adalah sebagai berikut:

Tabel. 3

Hasil Pengujian Validitas Variabel Y

Item	$r_{korelasi}$	Kesimpulan
1	0,780	Valid
2	0,696	Valid
3	0,717	Valid
4	0,738	Valid
5	0,398	Valid
6	0,658	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data dari responden yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai r_{tot} tersebut, selanjutnya dicari nilai t_{hitung}-nya. Menurut Masri dan Sofian Effendi (1995 : 140), dikatakan reliabel apabila hasil t_{titung} lebih besar dari nilai t_{tabel}= 1,665 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS diperoleh r-*reliabilitas Spearman-Brown*, diperoleh hasil berikut ini:

Tabel .4

Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2 dan Y

Variabel	Nilai r_{tot}	Kesimpulan
Disipilin (X_1)	0.779	Reliabel
Motivasi (X_2)	0.669	Reliabel
Kinerja (Y)	0.750	Reliabel

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Pegawai (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh variabel disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung = 2,503 pada derajat kebebasan = 78 dan α = 5% lebih besar dari nilai t tabel = 1,665. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin pegawai secara individu terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh langsung disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai adalah 8,80% (0,088). Besarnya pengaruh tidak langsung pendidikan pegawai melalui pelatihan pegawai terhadap prestasi kerja adalah 4,10% (0,041). Dengan demikian pengaruh total (langsung dan tidak langsung) variabel disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai adalah 12,80% (0,128).

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin seorang pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai ditentukan salah satu oleh tinggi rendahnya tingkat disipilin pegawai. Disiplin dalam suatu dinas atau instasi atau organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan dinas, instasi atau organisasi. Menurut pendapat Nitisemito (1990:199): ”Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu tingkat laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari dinas atau instansi baik yang tertulis maupun tidak.”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin menghendaki ditaatinya peraturan-peraturan dinas oleh pegawai dan sasarannya bukan pada hukuman yang bersifat fisik, tetapi pada perubahan tingkah laku.

Pengaruh Motivasi Pegawai (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.

Hasil pengujian hipotesis kedua atas pengaruh variabel motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t hittung = 2,163 pada derajat kebebasan = 78 dan α = 5% lebih besar dari nilai t tabel = 1,665. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi pegawai secara individu terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh langsung motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah 6,6% (0,066). Besarnya pengaruh tidak langsung motivasi pegawai melalui disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai adalah 4,10% (0,041). Dengan demikian pengaruh total (langsung dan tidak langsung) variabel motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah 10,70% (0,107).

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Berkenaan dengan hasil penelitian tersebut, maka memotivasi pegawai perlu mendapat perhatian utama dari setiap pimpinan, alasannya karena pimpinan berupaya mencapai hasil yang optimal melalui orang lain (pegawai), sehingga apabila dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik berarti seorang pemimpin telah sukses menajalankan tugasnya.

Pengaruh Disiplin Pegawai (X_1) dan Motivasi Pegawai (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.

Hasil pengujian hipotesis ketiga atas pengaruh variabel disiplin pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai F hitung = 11,800 pada derajat kebebasan = 77 dan α = 5% lebih besar dari nilai F tabel = 3,960. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh bersama-sama yang diberikan oleh variabel disiplin pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah 0,235 atau 23,5 persen kedua variabel independen tersebut berpengaruh atau mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai dan 76,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa semakin mampu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari untuk meningkatkan disiplin dan motivasi pegawainya, maka akan makin meningkat kinerja pegawainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel disiplin pegawai, motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian. Adapun kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), hipotesis pertama disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh langsung dari variabel Disiplin pegawai (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,088 atau 8,80% persen. Besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel disiplin pegawai (X_1) yang melalui variabel motivasi pegawai (X_2) yaitu sebesar 0,041 atau 4,10 persen, sehingga besarnya pengaruh total dari variabel disiplin pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,128 atau 12,80%. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin seorang pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan.
2. Motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh langsung dari variabel motivasi pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,066 atau 6,60% persen. Besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi pegawai (X_2) yang melalui variabel disiplin pegawai (X_2) yaitu sebesar 0,041 atau 4,10 persen, sehingga besarnya pengaruh total dari variabel motivasi pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,107 atau 10,70%. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi seorang pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan.
3. Disiplin pegawai dan motivasi pegawai secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Besarnya pengaruh bersama-sama dari variabel disiplin pegawai (X_1) dan motivas pegawai (X_2)

terhadap kinerja pegawai pada pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari (Y), dengan nilai koefisien determinasi multipel $R^2(X_i\ X_2$ = sebesar 0,235 atau 23,5%. Artinya kinerja pegawai pada pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari sebesar 23,50 % ditentukan oleh variabel disiplin pegawai dan motivasi pegawai. Semakin tinggi disiplin dan motivasi pegawai dilakukan terhadap pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.

4. Besarnya pengaruh langsung secara bersama-sama yang diberikan oleh variabel disiplin pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah 0,153 atau 15,3 persen dan pengaruh tidak langsung secara bersama-sama adalah sebesar 0,082 atau 8,2 persen. Sehingga secara total pengaruh langsung dan tidak langsu kedua variabel independen tersebut berpengaruh sebesar 0,235 atau 23,5 persen terhadap kinerja pegawai. Berarti sebesar 76,5 persen perubahan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari dijelaskan oleh varaibel lain yang tidak masuk dalam model.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batanghari sebagai berikut :

1. Agar dinas memberikan sanksi administratif terhadap pegawai yang tidak disiplin dengan indikator tingkat absensinya tinggi, tingkat keterlambatan dan tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan rendah. Hal ini dimaksudkan dalam rangka penegakan disiplin sehingga diharapkan dengan tingkat disiplin yang baik, maka kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Agar dinas mendorong motivasi yang tinggi kepada pegawai karena terbukti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Memotivasi pegawai perlu mendapat perhatian utama dari kepala dinas, karena untuk mencapai hasil yang optimal, pegawai harus dapat bertugas dengan baik dan benar.
3. Perlu melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lain, karena pengaruh variabel lain mencapai 76,5 persen terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Batang Hari.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. 2001.*Manajemen Produksi*. Cetakan IV. Badan Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi IV.* Jakarta : PT. Asdi Mahasatya.

A.S Harnby dkk .Disiplin 2005 hal, 284.

Faoustino Cordos Gomes 2002 hal 232 *Disiplin kerja bagi pegawai.*

----------. 2007. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan.Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, 2000 hal 177 *Manajemen Sumberdaya Manusia*

Gomes Cardoso Faustiono. 2002. *Manajemen Sunber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.

Kae E. Chung & leon C. Megginson sebagaimana dikutip Faustino cardoso Gomes 2003 hal 180 *Teori Motivasi seseorang pekerja*.

Triton,PB. 2009. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I.Penerbit Oryza. Yogyakarta.

Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1999. *Manajemen Personalia*. Cetakan Pertama. Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPPE.

Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Simanjuntak,J Payaman. 2000. *Pengantar Ekonomi Sumber daya Manusia*. Jakarta : Fakultas EkonomiUI.

Sinungan, Muchdarsyah. 2002. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana?* Cetakan III. Edisi Kedua.Jakarta: Bumi Aksara.

Sudjana, N, 2002. *Metode Statistika* Penerbit Tarsito. Bandung.

Saydam, Gozali. 2005. *Menajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro.* Cetakan III. Jakarta : Djambatan.

Harun Al-Rasyid, 1994, *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala, Bahan Perkuliahan* Prgoram Pascasarjana Universitas Padjajaran, Bandung.

Kotler, Philip, 1997, *Marketing Manajemen : Analysis, Planning, Implementation and cntrol, 9th* Edition, Prentice Hall.

Marwansyah dan Mukarim, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung. Indonesia.