

## **THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT IN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR BARAT**

Trisnowati Josiah<sup>(1)</sup>, Ahiruddin<sup>(2)</sup>

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
trisnowatij@gmail.com, ahiruddin@gmail.com

**Abstract.** *The creation of good employee performance in the Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat is still far from expectations. In addition, the discipline of work has not been fully operational, for example the attendance rate of employees in the office that is still not perfect. This study aims to determine the influence of motivation and discipline on performance improvement. The sample used in this study amounted to 62 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. Methods of data analysis using quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 21.0 include calculation of validity test, reliability test, regression test and coefficient of determination test. The result of the hypothesis test of the influence of motivation on the performance partially shows that the motivation has a positive influence on the performance with the contribution of 41.6%. Hypothesis Testing by other partially, the result of discipline has a positive influence on performance with contribution of 26.9%. Hypothesis testing simultaneously showed motivation and discipline together influence positively to performance with contribution equal to 46,4%, while the rest equal to 53,6% is variation of other variable not examined.*

**Keywords:** *Motivation, Discipline, Performance.*

## **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR BARAT**

Trisnowati Josiah<sup>(1)</sup>, Ahiruddin<sup>(2)</sup>

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
trisnowatij@gmail.com, ahiruddin@gmail.com

**Abstrak.** Terciptanya kinerja pegawai yang baik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat masih jauh dari harapan. Selain itu disiplin kerja belum sepenuhnya berjalan, misalnya tingkat kehadiran pegawai di kantor yang masih belum sempurna. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap peningkatan kinerja. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 62 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 41,6%. Pengujian Hipotesis secara parsial lainnya, diperoleh hasil disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 26,9%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 46,4%, sedangkan sisanya sebesar 53,6% merupakan variasi variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** Motivasi, Disiplin, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya, sangat memerlukan dukungan dan kerjasama dari individu maupun sekelompok orang secara kooperatif dan dikoordinasikan oleh pimpinannya, untuk mencapai hasil yang lebih baik bila dibandingkan dengan jika dilakukan secara perseorangan.

Sejalan dengan pemikiran tersebut, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya (SDM) manusia merupakan unsur yang paling penting dan menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah direncanakan. Oleh karena itu, kompleksitas sifat SDM perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi agar sejalan dengan tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai dipastikan akan membawa kemajuan bagi organisasi, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Organisasi menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi pegawai. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan tertentu. Motivasi juga dipahami sebagai proses yang ikut menentukan

intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Terciptanya kinerja pegawai yang baik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat masih jauh dari harapan, hal ini dikarenakan masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada antara lain motivasi pegawai yang rendah dalam antusiasme mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan sering tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

## KAJIAN TEORI

Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Umar, 1999:65). Kemudian Siagian (2002:35) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari

berhubungan langsung dengan bawahan di tempat kerja. Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini ialah membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya, untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan kinerjanya.

Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta, 2002). Menurut Mangkunegara (2005) motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Teknik memotivasi kerja pegawai dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005:98) adalah sebagai berikut:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai. Maksudnya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja pegawai.
2. Teknik komunikasi persuasif. Merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis.

Riva'i (2004:444) mengemukakan pendapat tentang disiplin kerja sebagai berikut: "Disiplin kerja adalah suatu

alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku".

Hasibuan (2010:190) mengemukakan pendapat tentang disiplin kerja sebagai berikut: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku". Sementara itu Sinungan Muchdarsyah mendefinisikan disiplin secara berbeda – beda.

Menurut Davis (2005:360) Ada dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. *Disiplin Preventif* Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi.
2. *Disiplin Korektif* Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin. Tujuan pemeriksaan ini adalah untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Bentuk pelanggaran disiplin oleh PNS umumnya adalah berupa setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin PNS, baik di dalam maupun di luar jam kerja. PNS dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan.

Rivai (2003:13) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Gibson (2005:93) berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Penilaian kinerja dalam suatu organisasi merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Simamora, 2006).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Pesisir Barat. Menurut data yang ada jumlah pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat yaitu sebanyak 64 pegawai.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menebar instrumen penelitian berupa kuisioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data Sekunder Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Kuisioner / Angket

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui.

2. Kuisioner

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, meliputi motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang terjadi secara faktual di lokasi penelitian.

3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

Data sekunder diperoleh melalui teknik dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan tertulis / bacaan, seperti buku/jurnal, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, literatur dan lain-lain

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat yaitu sebanyak 64 pegawai.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 62 orang responden.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pernyataan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi linear dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai  
a = Konstanta  
b<sub>1</sub> = Koefisien regresi X<sub>1</sub>  
b<sub>2</sub> = Koefisien regresi X<sub>2</sub>  
X<sub>1</sub> = Motivasi  
X<sub>2</sub> = Disiplin  
e = Faktor kesalahan

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r} \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t<sub>hitung</sub> = Nilai t  
r = Koefisien Korelasi  
n = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ha diterima dan Ho ditolak.
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut :

**Tabel Regresi Linier Berganda Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>				
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Significance
B	Std.	B		
13.752	4.436		3.100	.003
.447	.099	.514	4.521	.000
.240	.107	.256	2.256	.028

Hasil koefisien arah regresi variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,447 dan Disiplin (X<sub>2</sub>) 0,240 terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan konstanta sebesar 13.752. Dengan demikian, persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 13.752 + 0.447X_1 + 0.240X_2$ .

Artinya apabila skor variabel motivasi naik satu skor maka skor variabel kinerja pegawai juga naik sebesar 0,447 satuan dan apabila skor disiplin naik satu skor maka skor kinerja pegawai naik sebesar 0,240 satuan.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja) Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: Ada pengaruh secara bersama-sama dan signifikan antara variabel-variabel bebas (motivasi dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja).

Untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai digunakan uji statistic F (uji F), apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel Hasil Uji Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	260.972	2	130.486	24.272	.000 <sup>a</sup>
Residual	301.062	60	5.376		
Total	562.034	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_2, X_1$

Tabel di atas, dapat dilihat secara serempak motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 24,272 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,143. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama

motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat.

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai  $R$  Square sebesar 0.464 artinya sebesar 46,4% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 53,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

- Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi yaitu 6.368 dengan konstanta 5.009, pada  $t_{tabel}$  dengan db 62 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.67 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat dengan kontribusi sebesar 41,6% Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pimpinan maka akan semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat.
- Nilai  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja yaitu 2.680 dengan konstanta 5.544, pada  $t_{tabel}$  dengan db 62 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.67 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat dengan kontribusi sebesar 26,9%. Semakin tinggi disiplin kinerja dari pegawai akan semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat.

3. Uji Hipotesis secara simultan pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24.272 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.12. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. Sebesar 46,4% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 53,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ini berarti semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja dari pegawai maka akan semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Hasil kuisioner variabel motivasi, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah menikmati pekerjaan yang sukar dan menantang, untuk itu pegawai seharusnya selalu diberikan tugas yang mampu mendorong jiwa kreativitas yang tinggi secara berkesinambungan. Hal ini penting dilakukan untuk menumbuhkan kembangkan motivasi intrinsik dengan membuka wawasan dan menambah pengetahuan kerja pegawai seiring dengan pesatnya kemajuan di bidang

teknologi yang mendukung penyelesaian pekerjaan pegawai.

2. Hasil kuisioner variabel disiplin kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah memiliki frekuensi kehadiran yang tinggi. Oleh karena itu unsur pimpinan menghimbau seluruh pegawai untuk menyadari akan pentingnya kelengkapan formasi pegawai dalam operasional kantor. Pegawai hendaknya tidak mengajukan izin atau cuti hanya untuk keperluan yang kurang mendesak, serta mengutamakan pekerjaan kantor di atas keperluan lainnya. Selain itu unsur pimpinan dapat menerapkan disiplin yang ketat terhadap pegawai dengan menjatuhkan sanksi yang sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan semua pegawai.
3. Hasil kuisioner variabel kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah memanfaatkan waktu kerja semaksimal mungkin. Untuk itu perlu diberi kesadaran kepada seluruh elemen Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat untuk menumbuhkembangkan sikap profesional dalam bekerja dengan menjunjung tinggi budaya malu salah satunya malu untuk bersikap santai dalam bekerja, malu apabila terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K. 2005. *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Publishing Company Ltd.

- Gibson et al., 1995. *Organizational Behaviour, Structure, Process. Tenth Edition*. USA : Richard D. Irwin-McGraw Hill Inc.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal,. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Jurnal Empirika. Vol 15. No 2.
- Umar, Husein, 1999. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.