

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SURAKARTA

Crisna Catur Bayu Aji¹⁾, Praptiestrini²⁾

^{1), 2)} Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: prapti.unsa@gmail.com^{1), 2)}

Abstract

Organizational success in achieving organizational goals requires quality human resources, able to work productively, efficiently, effectively, and professionally. Employees are human resources elements which are important assets of the organization, so employees are required to produce maximum performance in order to support the overall success of the organization. This study aims to (1) analyze the effect of motivation on employee performance (2) analyze the effect of work discipline on employee performance (3) analyze the effect of motivation and work discipline simultaneously on employee performance. This study take location in the Department of Education Surakarta City, using sample of 60 employees. Data collection using questionnaire techniques. Data analysis technique using linear regression analysis. Conclusions from the results of testing each hypothesis indicate that (1) Motivation has a significant effect on employee performance (2) Work discipline has a significant effect on employee performance (3) motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, mampu bekerja secara produktif, efektif, efisien serta profesional (Cintia & Gilang, 2016). Keberhasilan atau kegagalan organisasi terletak dari unsur Sumber Daya Manusia (SDM) yang digunakan, sehingga sudah menjadi suatu keharusan apabila organisasi mengharapkan agar pegawai memiliki kinerja unggul. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi umumnya juga akan semakin baik. Untuk itu kinerja pegawai harus selalu ditingkatkan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Alami et al., 2015). Dengan demikian dapat disimpulkan, pegawai adalah unsur SDM yang merupakan aset penting organisasi, sehingga pegawai dituntut untuk menghasilkan kinerja yang maksimal agar dapat mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan pendapat tersebut, pegawai dalam setiap organisasi dituntut melaksanakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai Standar

Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan organisasi, sehingga kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan maksimal, umumnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Motivasi adalah komponen penting dalam mendukung pencapaian kinerja unggul. Gachengo & Wekesa (2017) menyatakan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai merupakan satu hal penting bagi semua organisasi karena dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja. Robbins & Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2010) pencapaian kinerja selain diperlukan kompetensi yang memadai, juga perlu didukung motivasi untuk meraih kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini pemimpin di setiap level organisasi harus berusaha memberikan dorongan ke arah kinerja yang lebih baik kepada para pegawai serta memberikan rangsangan-rangsangan baik yang bersifat materi maupun non materi.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Tapala (2018) berjudul *"Pengaruh*

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara” menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara Sulawesi Barat. Motivasi pegawai Dinas Pendidikan akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja, semakin tinggi motivasi pegawai, maka pegawai akan semakin giat bekerja sehingga akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Toding (2018) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Jaya (2018) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Peningkatan kinerja pegawai juga erat kaitannya dengan menanamkan kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Penegakan kedisiplinan jika diterapkan dengan baik, pegawai akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai ketentuan dan aturan yang ditetapkan organisasi, hal tersebut akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dan tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suroño dan Ainun (2017) berjudul “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat*”, menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi. Semakin tinggi disiplin dan motivasi kerja, maka pegawai akan semakin mentaati peraturan organisasi dan akan semakin giat menjalankan tugasnya sehingga kinerja pegawai akan semakin tinggi. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rukhayati (2018) bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap

kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta ?

3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta ?

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan dalam setiap organisasi, memegang peran penting untuk mencapai tujuan, sehingga organisasi melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Job performance (kinerja pekerjaan) adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan, termasuk efikasi, efisiensi, dan efektivitas (Yeh & Hong, 2012). Kinerja merupakan cerminan dari perilaku yang berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja mencakup sikap dan perilaku pegawai untuk melakukan aktivitas kerja dan target kualitas yang ditetapkan oleh organisasi (Masydzulhak et al., 2016). Menurut Davis dalam Mangkunegara (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Dharma (2010) indikator yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (1) kuantitas kerja: volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal; (2) kualitas kerja: kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan; (3) jangka waktu *output*: kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan; dan (4) kerjasama: kemampuan dalam hubungan sesama pegawai selama menangani pekerjaan.

2. Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merasangkannya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2013). Motivasi kerja adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2010). Motivasi yang ada dalam individu secara garis besar berasal dari dua faktor, yaitu faktor intern (*personal factors*) dan faktor ekstern (*situational organisasi environmental factors*). Faktor intern muncul karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri individu, kemudian mempengaruhi pikiran dan mengarahkan perilakunya. Faktor ekstern merupakan faktor yang mempengaruhi pikiran seseorang yang akan mengarahkan perilakunya yang berasal dari luar diri seseorang (Suranta, 2002). Sejalan dengan hal tersebut McClelland dalam Mangkunegara, 2010) mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi sebagai berikut: (1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi; (2) berani mengambil dan memikul risiko; (3) memiliki tujuan yang realistis; (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan; (5) memanfaatkan umpan balik dan konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan; dan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang/sekelompok orang untuk mematuhi aturan/keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2010). Hal ini diartikan bahwa kedisiplinan bagi pegawai mempunyai arti penting untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Apabila kedisiplinan ditegakkan maka peraturan-peraturan yang ditetapkan organisasi dapat ditaati oleh pegawai sehingga mendukung efektifitas dan efisiensi pekerjaan. Setiap organisasi atau perusahaan perlu melakukan pembinaan disiplin. Sebagai salah satu pedoman dalam pembinaan disiplin, harus mengetahui macam-macam disiplin. Menurut Mangkunegara (2010) terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Pada dasarnya terdapat banyak faktor yang

turut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor kedisiplinan yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2013).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan yang diinginkan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya (Basori dkk, 2017). Kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan atasan kepada bawahannya (Istiqomah & Suhartini, 2015).

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Hal ini diartikan bahwa kemampuan yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai kinerja sesuai yang diharapkan. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga dengan demikian kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan saja tetapi harus didukung dengan adanya motivasi.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tapala (2018); Toding (2018) dan Jaya (2018) diperoleh hasil yang konsisten bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan. Motivasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja, semakin tinggi motivasi pegawai, maka pegawai akan semakin giat bekerja sehingga akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

H1: diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati

segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Rahmawati, 2013). Dengan disiplin kerja yang semakin tinggi maka pegawai akan dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan efektif, efisien serta tepat pada waktu (Mansur & Marifah, 2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sahlan, 2015).

Hasil penelitian sebelumnya memperoleh temuan yang konsisten bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Surono & Ainun (2017) dan Suparno & Sudarwati, (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan.

H2: diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

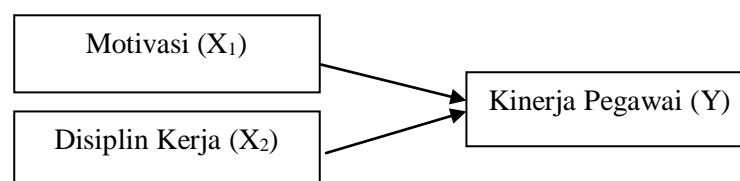
Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya (Mangkunegara, 2010). Semakin tinggi motivasi maka pegawai yang semakin terpacu untuk bekerja dengan lebih giat

yang dilandasi suatu tujuan yang ingin dicapainya. Davis dalam Mangkunegara (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Disiplin kerja yang semakin tinggi maka pegawai akan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif, efisien serta tepat pada waktu (Mansur & Marifah, 2018). Kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan kepada bawahannya (Istiqomah & Suhartini, 2015). Maka peningkatan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama akan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya memperoleh temuan yang konsisten bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya mendukung penelitian yang dilakukan oleh Surono dan Ainun (2017); Rukhayati (2018) bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise.

H3: diduga motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta dengan jumlah 150 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 60 orang yang dihitung menggunakan rumus *Slovin* (Husain Umar, 2009). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif

kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner diukur dengan skala Likert 5 poin. Untuk menguji kualitas data variabel kinerja pegawai, motivasi, dan disiplin kerja dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja pegawai
 X_1 : Motivasi
 X_2 : Disiplin kerja
 α : konstanta
 $\beta_1 \dots \beta_2$: Koefisien regresi
e : Standar error

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta terhadap pelaksanaan tugas selama periode tertentu dan dinilai berdasarkan kriteria penilaian tertentu. Indikator yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai mengacu teori yang dikemukakan Dessler dalam Surono & Ainun, (2017) yaitu:

- Quantity of work* (kuantitas kerja).
- Quality of work* (kualitas kerja).
- Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan).
- Creativeness* (kreativitas).
- Cooperation* (kerjasama).
- Dependability* (kemandirian).
- Personal qualitie* (kepribadian).

2. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah kebutuhan-kebutuhan yang dapat mendorong pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta untuk melaksanakan pekerjaan, yang dapat mendatangkan perubahan perilaku kerja yang lebih baik. Motivasi diukur dengan sepuluh indikator yang dikembangkan oleh Sedarmayanti dalam Surono & Ainun, (2017) yaitu:

- Pekerjaan itu sendiri
- Peluang untuk maju.
- Pengakuan atau
- penghargaan
- Keberhasilan
- Gaji (*salary*)
- Supervisi
- Kebijakan dan Administrasi
- Hubungan kerja
- Kondisi kerja
- Lingkungan Kerja

3. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah kesediaan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta untuk mentaati kewajiban dan peraturan yang ditetapkan oleh instansi. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan dalam Surono &

Ainun, (2017) adalah sebagai berikut:

- Tujuan dan kemampuan
- Teladan pimpinan
- Balas jasa
- Keadilan
- Hubungan kemanusiaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan teknik *one shot methods*, dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Hasil analisa dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas variabel bebas adalah: Motivasi (X_1); Disiplin Kerja (X_2); dan variabel terikat adalah: Kinerja Pegawai (Y), dari item pertanyaan kesemuanya valid. Hasil Uji Validitas pada Tabel 1.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan *Cronbach alpha*, instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,60$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach alpha* seluruh variabel (Motivasi (X_1); Disiplin Kerja (X_2); dan Kinerja Pegawai (Y)) lebih besar dari 0,60 sehingga keadaan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0,713	0,254	Valid
Y_2	0,657	0,254	Valid
Y_3	0,729	0,254	Valid
Y_4	0,880	0,254	Valid
Y_5	0,858	0,254	Valid
Y_6	0,596	0,254	Valid
Y_7	0,722	0,254	Valid
Butir Pertanyaan Variabel Motivasi (X ₁)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1_1}	0,555	0,254	Valid
X _{1_2}	0,689	0,254	Valid
X _{1_3}	0,702	0,254	Valid
X _{1_4}	0,633	0,254	Valid
X _{1_5}	0,552	0,254	Valid
X _{1_6}	0,755	0,254	Valid
X _{1_7}	0,573	0,254	Valid
X _{1_8}	0,688	0,254	Valid
X _{1_9}	0,801	0,254	Valid
X _{1_10}	0,502	0,254	Valid
Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X ₂)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2_1}	0,636	0,254	Valid
X _{2_2}	0,771	0,254	Valid
X _{2_3}	0,820	0,254	Valid
X _{2_4}	0,819	0,254	Valid
X _{2_5}	0,743	0,254	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach		
	Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	0,862	0,60	Reliabel
Motivasi	0,846	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,817	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah

Pengujian Hipotesis
Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil analisa menggunakan SPSS Versi 16, dapat dilihat pada Tabel 3, maka persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 4,288 + 0,359 X_1 + 0,564 X_2 + 3,146$$

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.288	3.146		1.363	0.178
X ₁ (Motivasi)	0.359	0.094	0.413	3.808	0.000
X ₂ (Disiplin Kerja)	0.564	0.147	0.416	3.828	0.000

Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)
Sumber: data primer yang diolah

Hasil Uji t

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%. Variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan terhadap

variabel terikat, apabila nilai *p-value*/nilai sig < α . Hasil uji t dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji t

Variabel Bebas	t _{hitung}	p-value/nilai Sig	α	Kesimpulan
Motivasi	3.808	0.000	0,05	signifikan
Disiplin Kerja	3.828	0.000	0,05	signifikan

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji t Tabel 4, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Surakarta.

Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (3,808) > t_{tabel} (2,000) atau Sig. (0,000) < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta, dengan demikian hipotesis 1 terbukti.

- 2) Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Surakarta.

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan

dengan nilai t_{hitung} (3,828) > t_{tabel} (2,000) atau Sig. (0,000) < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta, dengan demikian hipotesis 2 terbukti.

Hasil Uji F

Uji F pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai F hitung (32,593) > F tabel (3,45) atau Sig. (0,000) < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta, dengan demikian hipotesis 3 terbukti. Hasil uji F dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	319,781	2	159,890	32,593	0,000
Residual	279,619	57	4,906		
Total	599,400	59			

a. Predictors : (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square ($Adj.R^2$) dalam penelitian ini sebesar 0,517 artinya sumbangan pengaruh seluruh variabel

independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah 51,7% sisanya 48,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya: lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan sebagainya. Hasil uji Koeisien Determinasi dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	0,730 ^a	0,534	0,517	2,215

a. Predictors: (Constant), X₁, X₂

Sumber: data primer diolah

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta. Hal ini didukung dari hasil uji t, ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (3,808) > t_{tabel} (2,000) dan $p\ value$ (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan, motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Motivasi dalam penelitian ini adalah kebutuhan-kebutuhan yang dapat mendorong pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta untuk melaksanakan pekerjaan, yang dapat mendatangkan perubahan perilaku kerja yang lebih baik. Berdasarkan teori Maslow, kebutuhan yang menjadi motivasi kerja karyawan secara hirarkis dimulai dengan adanya kebutuhan mendasar yaitu kebutuhan fisiologis, selanjutnya muncul kebutuhan lain yaitu kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk memperoleh penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasikan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut apabila semakin mendapat pemenuhan, akan menimbulkan semangat dalam bekerja yang selanjutnya akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tapala (2018) bahwa motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara Sulawesi Barat. Motivasi pegawai Dinas Pendidikan akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja, semakin tinggi motivasi pegawai, maka pegawai akan semakin giat bekerja sehingga akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Toding (2018) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Jaya (2018) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta. Hal ini didukung dari hasil uji t, ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (3,828) > t_{tabel} (2,000) dan $p\ value$ (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Disiplin kerja merupakan sikap pegawai untuk bekerja sesuai dengan prosedur kerja dan tata tertib, dengan disiplin yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja

dengan lebih baik, sehingga dapat memberikan kontribusi positif pada kinerja. Penegakan kedisiplinan jika diterapkan dengan baik, pegawai akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai ketentuan dan aturan yang ditetapkan organisasi, hal tersebut akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dan tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Surono dan Ainun (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi. Semakin tinggi disiplin kerja, maka pegawai akan semakin mentaati peraturan organisasi dan akan semakin giat menjalankan tugasnya sehingga kinerja pegawai akan semakin tinggi. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rukhayati (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta. Hal ini didukung dari hasil uji F, ditunjukkan dengan nilai F hitung $(32,593) > F$ tabel $(3,45)$ dan p value $(0,000) < 0,05$. Berarti peningkatan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta. Dengan diterimanya Hipotesis 3 dalam penelitian ini, memberikan implikasi bagi pimpinan di Dinas Pendidikan Surakarta, bahwa peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta dapat dicapai apabila motivasi dan disiplin kerja pegawai semakin ditingkatkan.

Berdasarkan temuan penelitian ini pemimpin di setiap level organisasi Dinas Pendidikan Surakarta harus berusaha memotivasi karyawan dengan memberikan dukungan baik bersifat materi maupun non materi. Dengan motivasi kerja yang semakin tinggi, maka pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Dengan disiplin kerja yang tinggi,

pegawai akan semakin mematuhi semua tata tertib dan peraturan organisasi sehingga hasil kerja yang dicapainya pun akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Surono dan Ainun (2017); Rukhayati (2018) bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan, bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta. Sedangkan motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta.

Dinas Pendidikan Surakarta, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan yang lebih baik lagi, baik dalam bentuk penghargaan finansial (bonus, insentif, dan tunjangan) maupun pemberian apresiasi atau pujian atas hasil kerja yang dicapai. Upaya yang dilakukan untuk menegakkan kedisiplinan pimpinan disarankan menunjukkan keteladanan serta memberikan tindakan yang lebih tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Sedangkan bagi peneliti berikutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel, jumlah variabel penelitian, sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisir.

DAFTAR PUSTAKA

- Alami, R., Sohaei, R., Berneti, A.K.M., Younesi, A., Farnia, M., and Mirzajani, H. (2015). The Effectiveness of Human Resource Management on Improving the Performance of Education Staff. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 6 (5), pp. 251-254.
- Basori, dkk. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. Vol. 1 (2),

- Hal. 149-151.
- Cintia dan Gilang. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sosioteknologi*. Vol. 15 (1), Hal. 136-154.
- Dharma, Agus. (2010). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Gachengo, V.G., and Wekesa, S. (2017). Influence of Motivation on Employee Performance: A Case of National Bank of Kenya. *International Journal of Business, Management and Social Research*. Vol. 3 (2), pp. 179-185.
- Hasibuan, Malayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2009). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Istiqomah, Siti Noer & Suhartini. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 19 (1), hal 89-97.
- Jaya, Indra. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Humaniora: Fakultas Ekonomi Universitas Jambi*. Vol. 14 (1). Hal. 37-46.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mansur & Marifah. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *Future Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 5(2). Hal: 171-177.
- Masydzulhak, Ali, H., and Anggraeni, L.D. (2016). The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. *Journal of Research in Business and Management*. Vo. 4 (10), pp: 01-10.
- Rahmawati, Aulia Hani. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)) Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 (3). Hal 1-9.
- Robbins dan Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*, Edisi 12. Dialihbahasakan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid, Jakarta: Salemba Empat.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palu*. Vol. 5 (2). Hal. 98-104.
- Sahlan, Nurul Ikhsan, dkk. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol.3 (1). Hal. 52-62.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2010). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparno dan Sudarwati. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*. Vol. 12 (1). Hal. 12-25.
- Suranta, Sri. (2002). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2(1).
- Surono, Yunan & Ainun, Nur. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS, Fakultas Ekonomi Universitas Batang Provinsi Jambi*. Vol.2 (1). Hal. 44-57.
- Tapala, Irham. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *e-Jurnal Katalogis, Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako Sulawesi Barat*. Vol. 6(1). Hal. 183-194.
- Toding, Ronald Bua. (2018). Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal EMBA, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program*

Studi Magister Manajemen Universitas
Sam Ratulangi Manado. Vol. 6 (2). Hal.
948-957.

Yeh, H., and Hong, D. (2012). The Mediating
Effect of Organizational Commitment on
Leadership Type and Job Performance.
*The Journal of Human Resource and
Adult Learning*. Vol. 8 (2), pp. 50-59.