



**PENGARUH PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI UPTD PEMBINAAN SD
KECAMATAN MUSTIKAJAYA
KOTA BEKASI**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Pascasarjana Magisterr Manajemen



Oleh:

DEWI DARAWATI

NIM: 201561014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2
PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
JAKARTA
2017**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang didasarkan pada data berupa angka-angka yang diolah dengan analisis statistic untuk mempengaruhi antar variabel dan penentuan sampel menggunakan seluruh populasi yang ada sebanyak 38 orang. Pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dengan statistic dibantu pengelolaannya dengan program SPSS (Statistical Package for Social Science).

Pada hasil penelitian didapat secara bersama-sama ada pengaruh yang sangat signifikan antara Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($222.982 > 2.85$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 serta mempunyai pengaruh sebesar 95.2%. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.945 > t_{0,05} 2.032$) dengan nilai signifikan lebih kecil 0,05 dan Pendidikan mempunyai pengaruh sebesar 24.2% terhadap Kinerja Pegawai. Secara Parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($22.672 > t_{0,05} 1.652$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan persentase pengaruhnya sebesar 91.3% terhadap Kinerja Pegawai. Secara Parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.479 > t_{0,05 (169)} 1.652$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan persentase pengaruhnya sebesar 16.1% terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya peningkatan pendidikan, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci :

Pendidikan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindunganNYA maka tesis dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Penyelesaian ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Juniarto Royo Prasetyo, M.P.M., Ed.D., selaku Dosen Pembimbing I, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Ibu Dra. Yuli Triastuti, MM., selaku Dosen Pembimbing II, yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
3. Bapak Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
4. Ibu Ir. Titing Widyastuti, MM., selaku Ketua Program Studi Pascasarjana di STIE IPWIJA.
5. Seluruh Dosen dan staf pengajar STIE IPWIJA yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan ini.
6. Seluruh staf karyawan dan karyawan STIE IPWIJA yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

7. Pimpinan dan staf UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi yang telah memberikan dukungan dan banyak membantu sebagai responden penelitian.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen S2 (Pascasarjana Magister Manajemen) STIE IPWIJA khususnya konsentrasi SDM.
9. Suami dan keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
10. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini pada waktunya.

Semoga bantuan yang bapak, ibu dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pihak-pihak terkait yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

Jakarta, Juni 2017

Penulis



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menginkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengurnumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinilitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Tesis	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	7



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak menginkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori 9

 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... 9

 2.1.2 Pendidikan 9

 2.1.3 Motivasi Kerja 14

 2.1.4 Disiplin Kerja 19

 2.1.5 Kinerja Pegawai..... 25

2.2. Penelitian Terrdahulu 30

2.3. Kerangka Pemikiran 31

2.4. Hipotesis..... 32

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 34

3.2 Desain Penelitian 35

3.3 Operasionalisasi Variabel 39

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling 41

3.5 Metode Pengumpulan Data 42

3.6 Instrumental Variabel 43

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis..... 43

 3.7.1. Metode Analisis..... 43

 3.7.2. Pengujian Hipotesis 47



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak menginkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian..... 49

 4.1.1. Gambaran Umum UPTD SD..... 48

 4.1.2. Deskripsi Responden 54

 4.1.3. Uji Validitas Reliabilitas 57

 4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian 70

4.2. Analisis Data 74

4.3. Pengujian Hipotesis 82

4.4. Pembahasan Hasil 85

 4.4.1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja 85

 4.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja 87

 4.4.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja 87

4.5. Implikasi Manajerial 88

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan 90

5.2. Saran 91

DAFTAR PUSTAKA 93

LAMPIRAN 95



DAFTAR TABEL

1.1	Latar Belakang Pendidikan Pegawai	2
1.2	Tabel Absensi Pegawai.....	5
3.2	Rencana Jadwal Penelitian	35
3.3	Tabel Bobot Penilaian Responden	43
4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Latar Pendidikan	55
4.3	Karakteristik responden berdasarkan Status Kepegawaian	56
4.4	Uji Validitas Variabel Pendidikan	59
4.5	Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan	60
4.6	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	62
4.7	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi kerja	63
4.8	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	65
4.9	Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	66
4.10	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	68
4.11	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	69
4.12	Deskripsi Variabel Pendidikan	70
4.13	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	71
4.14	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	72
4.15	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	73
4.16	Tabel Uji Normalitas	74
4.17	Tabel Uji Multikolinieritas	76

4.18 Tabel Uji Heterokedasitas	77
419 Model Sumary	78
4.20 Tabel Uji Kelayakan model.....	78
4.21 Tabel Uji t.....	79
4.22 Tabel Uji F.....	81



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikatkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak menginkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengurnumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran	32
3.1 Desain Penelitian	36
4.1 Prosentase Responden	55





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak menginkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 4.1 Lembar Angket.....	95
Lampiran 4.2 Hasil Skor	102
Lampiran 4.3 Tabel Nilai t dan Tabel F.....	110
Lampiran 4.4 Hasil Hitung SPSS	114



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Upaya mempertahankan kondisi organisasi agar selalu dapat berjalan secara efisien, organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Namun peningkatan kinerja tidak akan berhasil apabila tidak didukung dengan sumber daya yang memadai. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam organisasi adalah tenaga kerja atau pegawai. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dan ditangani secara serius oleh organisasi, karena pegawai merupakan sumber daya yang dapat menggerakkan dan mengarahkan organisasi, kinerja yang dihasilkan akan semakin baik jika suatu organisasi memandang setiap pegawai adalah aset yang bernilai tinggi untuk mencapai tujuan.

Seiring dengan kemajuan zaman, manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya. Pendidikan merupakan proses pembelajaran atau cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena dengan tingkat pendidikan yang sesuai maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Permasalahan yang sering terjadi adalah sebagian besar pegawai berlatar pendidikan tamatan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), sehingga menyebabkan penguasaan tugas dan fungsi (tupoksi) yang diberikan kepada pegawai tersebut tidak maksimal. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi akan memiliki penguasaan yang lebih baik untuk mencari solusi dari permasalahan yang ditemui dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya. Latar belakang pendidikan pegawai di UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi dapat dilihat pada table di bawah ini;

Tabel 1.1,
 Latar Belakang Pendidikan Terakhir Pegawai
 UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya – Kota Bekasi

Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	%
Pascasarjana	2	5.3
Sarjana	13	34.2
Diploma	2	5.3
SMA	20	52.6
SMP	1	2.6
Jumlah	38	100

Data Pegawai bulan Pebruari 2017

Selain pendidikan, sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi kerja, dalam kehidupannya manusia melakukan bermacam-macam aktivitas dan salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri. Perilaku manusia sekarang hanyalah cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka, sejalan dengan tujuan organisasi maka antara motivasi kerja dan permintaan organisasi harus saling mendukung.

Adanya pemberian motivasi kerja ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai yang menjadi bawahannya sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin pegawai untuk berbuat dan berproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan disiplin kerja akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak akan tercapai.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Menurut Rivai (2005:443) kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang maksimal.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

Disiplin kerja pada UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi, salah satunya dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai seperti tabel berikut :

Tabel 1.2
 Data Absensi Pegawai
 UPTD PembinaanSD Kecamatan Mustikajaya - Kota Bekasi

N	Th 2015					Th 2016				
	S	I	A	DL	JUMLAH	S	I	A	DL	JUMLAH
1	-	-	-	66	66	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	0	-	-	-	66	66
3	5	-	-	-	5	3	2	-	-	5
4	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
5	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
6	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
7	-	5	-	-	5	-	3	2	-	5
8	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
9	-	-	-	-	0	-	1	-	-	1
10	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
11	3	10	-	-	13	3	8	5	-	16
12	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
13	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
14	8	2	-	-	10	5	2	3	-	10
15	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
16	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
17	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
18	-	1	-	-	0	-	-	-	-	-
19	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

20	-	-	-	-	0	-	-	1	-	-
21	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
22	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
23	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
24	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
25	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
26	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
27	-	-	-	-	3	3	-	-	-	3
28	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
29	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
30	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
31	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
32	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
33	-	-	-	-	0	2	-	-	-	2
34	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
35	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
36	-	-	-	-	0	-	1	-	-	1
37	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
38	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-
Jumlah	16	20	0	66	104	16	17	11	66	109

Keterangan :
 N : Pegawai
 S : Sakit
 I : Ijin
 A : Alpha
 DL : Dinas L.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan seperti yang diuraikan dalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh secara simultan antara Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial antara Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas penelitian ini ada tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Setelah dilakukan penelitian ini diketahui hasilnya, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi banyak pihak diantaranya adalah:

1. Bagi UPTD Pembinaan SD kec. Mustikajaya Kota Bekasi

Dapat memberikan masukan Pendidikan, motivasi dan disiplin sebelum pengambilan keputusan guna meningkatkan keputusan guna meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2. Bagi Akademis

Dapat dipergunakan sebagai referensi tambahan kepustakaan dan bahan masukan dalam melakukan penelitian dengan mengambil materi dan permasalahan yang sama untuk dapat memahami kinerja pegawai di pemerintahan.

3. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian, maka wawasan ilmiah dan pemahaman tentang kajian aplikasi akan bertambah luas terutama yang berkaitan dengan Pendidikan, motivasi dan disiplin. Selain itu diharapkan bagi penulis dapat meningkatkan daya nalar dan wawasan.

1.5.Sistematika Penelitian

Pada sistematika penelitian tesis ini guna mempermudah mengetahui isi keseluruhan secara garis besarnya antara bab yang satu dengan bab lainnya, maka penulis uraikan sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab kajian pustaka ini penulis akan menguraikan mengenai atau memaparkan konsep teoritik pendidikan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai serta kajian hasil penelitian terdahulu, dan Hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan secara singkat kerangka pemikiran, metode penelitian, pengujian instrument berupa uji validitas dan reliabilitas, populasi dan sampel, serta metode analisis data yang menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for windows.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab hasil penelitian dan pembahasan akan mengetengahkan atau memaparkan analisis dan pembahasan hasil.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini penulis membuat suatu kesimpulan dari uraian hasil analisis serta saran yang sekiranya bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi pihak organisasi atau tempat penulis melakukan penelitian.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris *to manage* yang artinya mengatur, mengelola, mengurus dan melaksanakan. Dalam perkembangannya para ahli manajemen mengembangkan kata ini dalam berbagai definisi berikut :

Menurut Sadili Samsudin dalam bukunya Manajemen Sumber daya Manusia (2006:15-16) “Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).”

Sadilli Samsudin dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2006:17) juga merangkum beberapa definisi manajemen dari para ahli sebagai berikut :

Frans Sadikin menyebutkan bahwa Manajemen adalah proses untuk menciptakan, memelihara dan mengoperasikan organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi dan kooperatif. Proses penentuan asas-asas perusahaan yang menjadi

batasan, pedoman dan penggerak bagi setiap manusia dalam perusahaan sudah termasuk dalam pengertian manajemen.

Sondang P. Siagian dalam buku *administrasi Pembangunan* menyebutkan Manajemen adalah kemampuan dan ketrampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi (2012:1-2) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Unsur dari manajemen adalah 5M yaitu *Man, Money, Machines, Materials dan Market.*”

Menurut Ricky W Griffin dalam buku Irham Fahmi, *Manajemen teori, kasus dan solusi* (2012:2) “Manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.”

2.1.2. Pendidikan

Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang

mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya (Handoko, 2003:126). Sedangkan pengertian lain dari pendidikan menurut (Ranupandojo, 2001: 89), “Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, pendidikan adalah kegiatan yang berupa proses untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan seseorang. Sedangkan pendidikan adalah jenjang pendidikan mulai dari Sekolah Dasar (SD), SLTP, SLTA, sampai Perguruan Tinggi.

Pendidikan sebagai suatu proses jangka panjang merupakan upaya untuk membentuk manusia seutuhnya. Tujuan pendidikan dalam jangka panjang adalah meneruskan nilai-nilai dari satu generasi ke generasi berikut, sebagai gejala jangka menengah, pendidikan merupakan bagian dari pembangunan ekonomi, yaitu merupakan suatu sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan terutama ketrampilan yang diperlukan untuk dunia kerja (Budiono; 1997 : 13).

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan pendidikan sebagai suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk

memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak yang mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Flippo, pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh (Flippo, 1984 : 199). Sedangkan menurut Webster New Worl Dictionary: “Pendidikan adalah proses latihan dan pengembangan pengetahuan, kecakapan, ketrampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya khusus oleh sekolah formal (Cohn E ; 1990 :2). Tilaar mengartikan, pendidikan pada hakekatnya adalah suatu proses pemberdayaan, yaitu untuk mengungkapkan potensi yang ada pada manusia sebagai individu (Tilaar; 1997 : 132).

Syafaruddin (2002 : 22) memberikan pengertian “pendidikan adalah institusi social yang diciptakan dan dikembangkan oleh masyarakat untuk mengabadikan aspek tertentu dalam budayanya melalui proses pembelajaran”. Sebagai institusi social, pendidikan berfungsi untuk menjalankan proses inkulturasi masyarakat yang bertumpu pada aktivitas belajar mengajar. Efektifitas pendidikan menyangkut eksistensi dan masa depan suatu bangsa.

Peran signifikan pendidikan dapat dilihat pada dunia bisnis dan institusi pemerintah. Pendidikan berpengaruh kepada kinerja perusahaan, meski tidak secara langsung. Namun pada suatu saat akan memberi kontribusi positif pada pertumbuhan ekonomi perusahaan maupun model

kinerja bagi tenaga kerja. Konsep ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja perusahaan tidak hanya bersumber pada materi, namun juga peningkatan mutu pegawai lewat pendidikan.

UNESCO (1996) dalam buku *Learning: The Treasure Within* telah mencanangkan empat pilar abad ke-21 yang perlu diterapkan konsepnya dalam pendidikan, yaitu : (1) belajar untuk mengetahui (*learning to know*), (2) belajar untuk melakukan sesuatu/ bekerja trampil (*learning to do*), (3) belajar untuk menjadi seseorang/ pribadi (*learning to be*), dan (4) belajar untuk menjalani kehidupan bersama (*learning to life together*). Dalam konteks keindonesiaan, pendidikan berkewajiban mempersiapkan setiap warga negara agar dapat berperan aktif dalam seluruh lapangan kehidupan yang cerdas, aktif, kreatif, terampil, jujur, berdisiplin dan bermoral tinggi, demokratis, dan toleran dengan mengutamakan persatuan bangsa.

Oliver (1996) dalam Syafaruddin (2002 : 22 – 23) menyatakan bahwa tak dapat dihindarkan semua perubahan pendidikan memerlukan partisipasi lingkungan. Para pendidik harus bekerja sama dengan peserta didik, agar terjadi perubahan kinerja. Seseorang tidak bisa mengisolasi diri untuk mengelola situasi pendidikan dalam berbagai problema yang terus meningkat. Para pemimpin dalam dunia bisnis dan institusi pemerintah harus berfungsi sebagai bagian kerjasama dalam kelembagaan agar dapat menjamin keberhasilan perubahan dalam suatu lingkungan pendidikan kontemporer (kekinian).

Peranan pendidikan formal dari segi pengembangan sumber daya manusia bukan ditujukan untuk menghasilkan manusia siap pakai tetapi ditujukan untuk pengembangan kapasitas manusia secara umum sehingga dapat dimanfaatkan untuk kegiatan bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya. sehingga dapat dilihat bahwa pendidikan pada dasarnya membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat. Titik singgung antara pendidikan dan kinerja ialah anggapan bahwa semakin tinggi mutu pendidikan, maka semakin tinggi pula kinerja seseorang.

2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motive* atau Bahasa latinnya yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie mendefinisikan di bukunya Martoyo (1992) *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman 2007:73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energy dalam diri seseorang yang

ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energy pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa “feeling” yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Menurut Sardiman (2007:73), motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Azwar (2000:15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam

melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu (2005:143), motivasi berawal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (dalam Malayu 2005:143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut American Encyclopedia (dalam Malayu 2005:143), menyebutkan bahwa motivasi sebagai kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentang) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak tanduknya. Sedangkan menurut G.R. Terry (dalam Malayu 2005:143) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, yaitudilihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan,

mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan apabila dilihat dari segi pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Herpen et al. (2002), Hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan Gacther and falk (2000), Kinman and Russel (2001), Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi insentif intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang.

Berikut uraian indikator motivasi kerja menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow yang dikutip dalam Sofyan dan Garniwa (2007: 102), indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. *Kebutuhan rasa aman (Safety need)*

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi.

3. *Kebutuhan Sosial (social Need)*

Jika kebutuhan fisiologi dan rasa aman telah terpuaskan dengan optimal maka akan muncul kebutuhan social, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. *Kebutuhan Penghargaan (Esteem Need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization Need)*

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada

kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.4. Disiplin Kerja

Secara Etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan berkembangnya zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Selama ini kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, sehingga banyak pengertian disiplin yang berbeda antara ahli yang satu dengan yang lainnya.

Pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan paksaan (Wursanto,2000:47). Pada Ensiklopedia Administrasi The Liang Gie (2001:96), Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati.

Kedua pengertian tersebut terdapat adanya pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan, sebagaimana dikatakan oleh Moekijat (2009:186), “Tujuan disiplin baik kolektif maupun perseorangan

yang sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis.

Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan sebagaimana pengertian disiplin dalam UU No.8 Tahun 1974 yang dikutip oleh Sastra Djatmiko (2003:249) bahwa, “Peraturan disiplin adalah peraturan yang membuat keharusan larangan dan fungsi apabila keharusan tidak diturut atau larangan itu dilanggar.”

Sedangkan Nitisemito (2002:199) mengemukakan bahwa, “Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak.”

Widoso (2001:57) mengemukakan sebagai berikut, “Kedisiplinan adalah kesetiaan seseorang atau sekelompok orang pada aturan, norma-norma, instruksi-instruksi yang dinyatakan berlaku untuk orang atau sekelompok tertentu”.

Dari definisi yang dikemukakan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan arena adanya perintah, G.R. Terry dalam terjemahan Winardi (2003:218) membagi jenis disiplin menjadi dua, yaitu:

1. Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri (*self Imposed discipline*).

Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri merupakan disiplin yang timbul atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan atas dasar paksaan atau ambisi tertentu. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa menjadi bagian organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Disiplin berdasarkan perintah (*Commnd Discipline*)

Disiplin ini timbul dan tumbuh disebabkan karena paksaan, perintah hukuman dan kekuasaan. Jd disiplin ini bukan tumbuh atas perasaan yang iklash, akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman orang lain.

Dalam setiap organisasi yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama yaitu datang karena adanya kesadaran dan keinsafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Menurut Soejono (2000: 70), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggungjawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Untuk tetap menjaga agar supaya disiplin tetap terpelihara, T. Hani Handoko dalam bukunya Manajemen Sumber Daya manusia, (2000:129) mengemukakan perlunya kegiatan pendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari :

a. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong karyawan agar sadar mentaati berbagai standard dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*self discipline*” pada setiap karyawan tanpa terkecuali, untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan

tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap pegawai. Dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.

b. Disiplin Korektif

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran yang telah terjadi dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discipline action*) yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau schorsing.

Semua kegiatan pendisiplinan tersebut tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan serta harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar di masa mendatang tidak terulang kembali.

Dengan adanya tata tertib yang telah ditetapkan tidak dengan sendirinya para pegawai mau menaatinya, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib perusahaan atau organisasi untuk mengkondisikan perubahan agar bersikap disiplin, maka perlu dikemukakan prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena kalau hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan tersebut malu dan tidak menutup kemungkinan sakit hati yang dapat menimbulkan rasa dendam yang akhirnya dapat

melakukan tindakan balasan yang merugikan perusahaan atau organisasi.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalah yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

3. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera

Suatu tindakan dikatakan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga akan terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan. Pendisiplinan yang dilakukan dengan segera selain karyawan akan cepat mengetahui kesalahannya, sehingga dengan segera pula akan mengubah sikapnya dan juga akan meredam kesalahan tersebut.

4. Keadilan dan pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapa pun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar mengetahui bahwa ia mengetahui bahwa ia melakukan kesalahan karena akan tidak berguna pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang melakukan kesalahan.

6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali.

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang melakukan kesalahan tersebut. Hal yang demikian ini proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap (Heidjerachman dan Suad Husnan, 2003:241).

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa pada hakekatnya pendisiplinan tindakan karyawan agar dapat bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

2.1.5. Kinerja Pegawai

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis

yang serius. Kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Mathis (2002: 78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan disbanding volume kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) adalah “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Ambar Teguh sulistiyani (2003:223) mengemukakan bahwa “ Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemmpuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Malayu S.P. Hasibuan

(2001:34) mengemukakan “Kinerja (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”.

Sedangkan menurut John Whitmore (2007:104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang”, menurut Barry Cushway (2002:198) “ Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001:78), menyatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Menurut John Witmore dalam Coaching for Performance (2007:104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Mink (2003:70) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengalaman diri, (d) kompetensi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:



- 
1. Kemampuan mereka
 2. Motivasi
 3. Dukungan yang diterima
 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
 5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan secara psikologis

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

David C. Mc Clelland (2007) seperti dikutip Mangkunegara (2009:68) berpendapat bahwa “ Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi, yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
5. Memanfaatkan umpan baik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Gibson (2007) ada 3 Faktor yang berpengaruh kinerja : 1) Faktor individu : Kemampuan, Keterampilan, latar Belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi : Struktur organisasi, desain pekerjaan, Kepemimpinan, system penghargaan (reward system).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Frana Agus Sugianto (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Madubaru Yogyakarta). Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru. Hasil ini dapat dilihat dari F hitung sebesar 50,439 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$). Pengaruh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung variabel motivasi kerja sebesar 8,495 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$) dan t hitung variabel kepemimpinan sebesar 7,527 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$).

Kemudian Nano Ismanto (2004) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog kabupaten Kudus. Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. Hal tersebut diketahui melalui



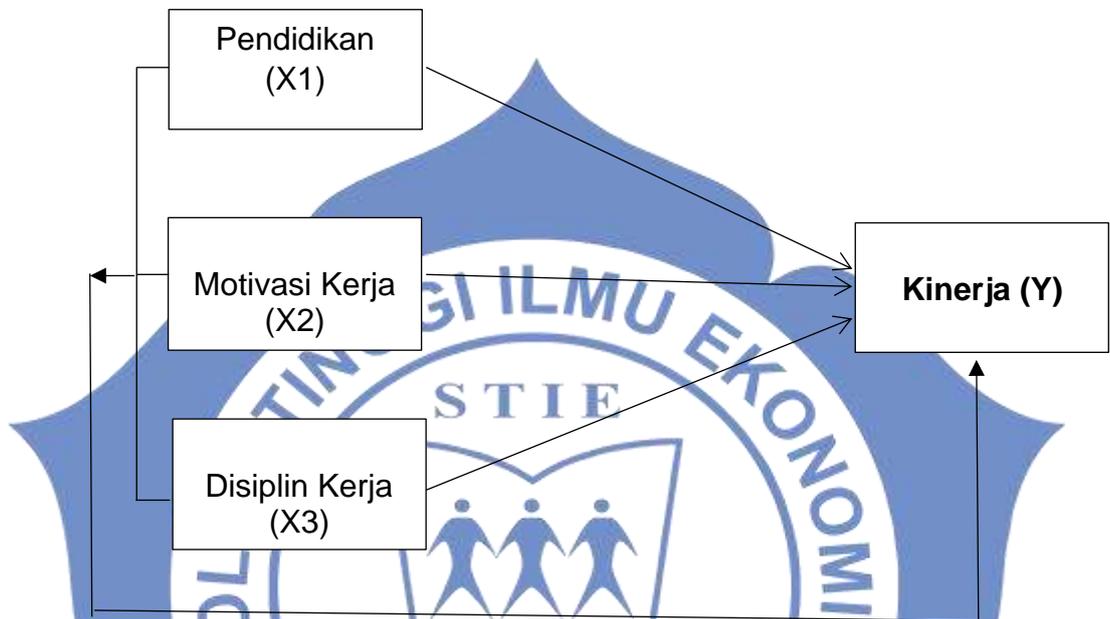
signifikansi koefisien regresi yang lebih kecil 0,05. Persamaan yang diperoleh adalah $Y = 0,210X_1 + 0,0336X_2 + 6,343$.

Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan adalah Disiplin Kerja yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,336. Sedangkan variabel yang paling kecil pengaruhnya adalah variabel Pengalaman Kerja. Besarnya koefisien Determinasi atau R² sebesar 0,430 atau 43,00%, dapat diartikan bahwa 43,00% variasi variabel tidak bebas yaitu variabel tingkat produktivitas kerja pada model regresi ganda dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 57% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ganda.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah digariskan data latar belakang, perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dari kegiatan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
 Kerangka Berpikir



2.4.Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan kajian teori di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1. Ho = Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai UPTD pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi.

H1 = Terdapat pengaruh secara simultan antara Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi.

2. Ho = Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai UPTD pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi.

H1 = Terdapat pengaruh secara parsial antara Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi.



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan dengan mengambil objektif penelitian di kantor UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi, pemilihan lokasi ini didasarkan atas beberapa pertimbangan, yaitu:

1. Sepengetahuan penulis di kantor UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi belum pernah dilakukan penelitian yang sama.
2. Data yang diperlukan oleh peneliti untuk menjawab masalah ini memungkinkannya di kantor tersebut.

3.1.2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung selama 4 (empat) bulan, yaitu dari bulan Desember 2016 sampai bulan Maret 2017, dengan tahapan sebagai berikut :



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Tabel 3.2
 Rencana Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Uraian Kegiatan	Bulan 1	Bulan 2	Bulan 3	Bulan 4
Observasi pendahuluan	■			
Penyusunan proposal		■		
Penyusunan kuesionerr			■	
Pengumpulan data penelitian			■	
Analisis data penelitian			■	
Penyusunan laporan penelitian			■	

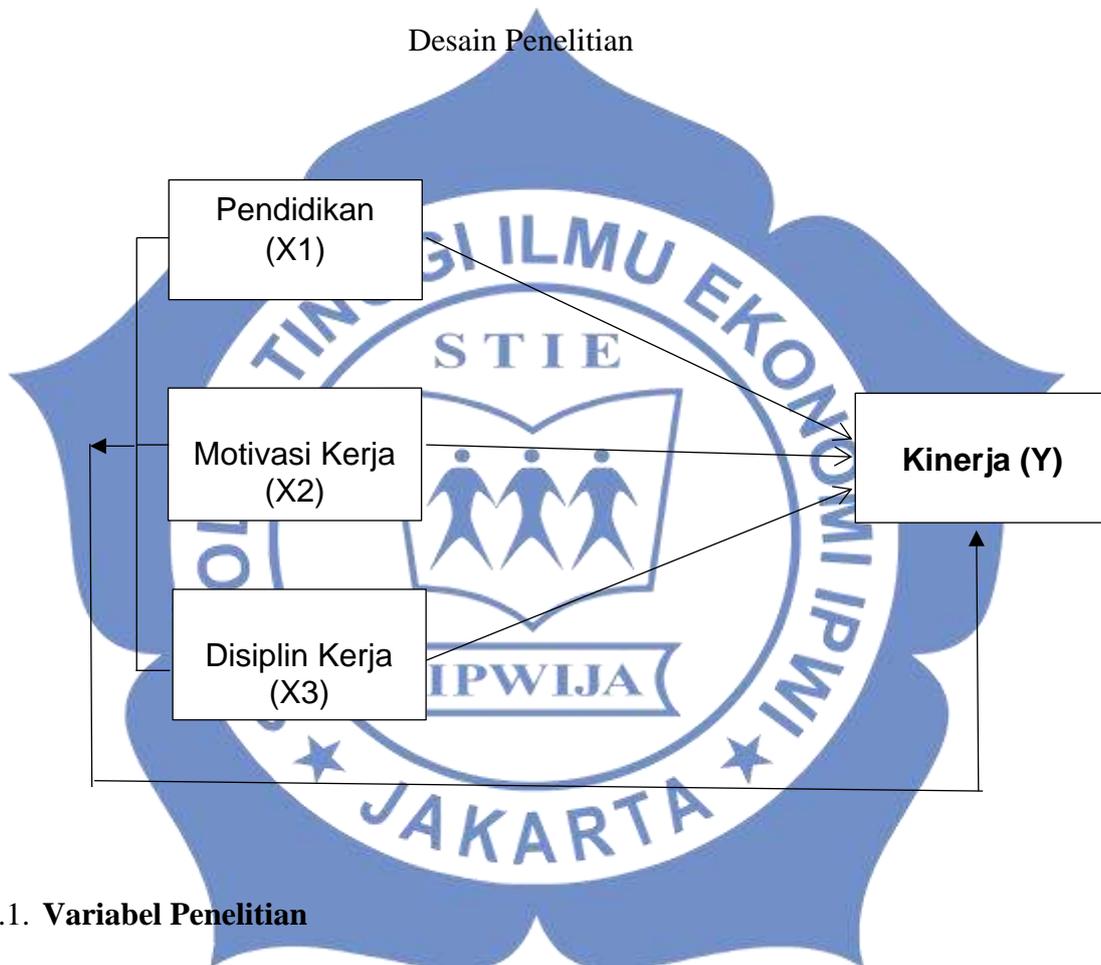
3.2. Desain Penelitian

Menurut Moh. Nazir (2003:84), desain penelitian adalah semua proses yang diproses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Adapun desain penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran atau deskriptif secara sistematis, actual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena dan variabel-variabel yang diteliti (Moh. Nazir, 2000:63). Sedangkan penelitian verifikatif dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009:11).

Dengan menggunakan penelitian deskriptif verifikatif ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat dan jelas mengenai variabel-variabel yang diteliti.

Gambar 3.5

Desain Penelitian



3.2.1. Variabel Penelitian

A. Variabel Independen :

1) Pendidikan

Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah

mengembangkan diri dalam bidang kerjanya (Handoko, 2003:126). Sedangkan pengertian lain dari pendidikan menurut (Ranupandojo, 2001: 89), “Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan”.

Peran signifikan pendidikan dapat dilihat pada dunia bisnis dan institusi pemerintah. Pendidikan berpengaruh kepada kinerja perusahaan, meski tidak secara langsung. Namun pada suatu saat akan memberi kontribusi positif pada pertumbuhan ekonomi perusahaan maupun model kinerja bagi tenaga kerja. Konsep ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja perusahaan tidak hanya bersumber pada materi, namun juga peningkatan mutu pegawai lewat pendidikan.

2) Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motive* atau Bahasa latinnya yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie mendefinisikan di bukunya Martoyo (1992) *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak memiliki motivasi kerja, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

3) Disiplin Kerja

Secara Etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan berkembangnya zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Selama ini kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, sehingga banyak pengertian disiplin yang berbeda antara ahli yang satu dengan yang lainnya. Pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan paksaan (Wursanto,2000:47). Pada Ensiklopedia Administrasi The Liang Gie (2001:96), Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati.

Kedua pengertian tersebut terdapat adanya pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan, sebagaimana dikatakan oleh Moekijat (2009:186), “Tujuan disiplin baik kolektif maupun perseorangan yang sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis.

B. Variabel Dependen

Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja pegawai. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Hasil pekerjaan pegawai akan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan jika pegawai merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Handoko (1987:137) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sedangkan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut :



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Jenis Variabel	Variabel	Indikator	Skala
Independen (bebas)	Pendidikan (X ₁)	1. Pengetahuan 2. Kemampuan dalam memperkaya gagasan. 3. Pendidikan sesuai dengan tupoksi kerja 4. Ketepatan waktu dalam bekerja. 5. Kemampuan mengkomunikasikan gagasan.	Ordinal
Independen	Motivasi Kerja (X ₂)	1. keinginan untuk berkembang. 2. pengakuan atas hasil kerja. 3. Bersaing untuk mengungguli orang lain. 4. Insentif yang memadai sebagai motivasi kerja. 5. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup.	Ordinal



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Independent	Disiplin Kerja (X ₃)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi tata tertib kerja 2. Sistem kerja dengan komitmen yang jelas. 3. Efisiensi kerja. 4. Efektifitas kerja 5. Memudahkan kerja pegawai. 	Ordinal
Dependen (terikat)	Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. 2. Kualitas hasil kerja. 3. Kuantitas kerja 4. Efisiensi dalam bekerja. 5. Efektifitas dalam bekerja. 	Ordinal

3.4. Populasi dan Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002:108).

Menurut Sudjana (1996:6), populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Dikarenakan yang

menjadi objek penelitian adalah kinerja pegawai, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada UPTD Pembinaan SD Kec. Mustikajaya Kota Bekasi sebanyak 38 orang.

3.4.2. Penentuan Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002:109). Karena jumlah populasi yang ada di UPTD Pembinaan SD kec. Mustikajaya Kota Bekasi hanya 38 orang, maka teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu dengan menggunakan seluruh anggota populasi yang ada.

3.5. Metode Pengumpul data

Didalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabel Pendidikan, Motivasi, Disiplin terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pembinaan SD kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi. Pada masing-masing pernyataan akan didapatkan sejumlah alternatif jawaban. Alternatif-alternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada skala Likert.

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian

atau gejala sosial. Selanjutnya pada masing-masing skala Likert tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai. Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini :

Tabel 3.3

PILIHAN JAWABAN VARIABEL INDEPENDEN DAN DEPENDEN

NO	Jika Jawabannya	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Riduwan, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, Penerbit ALFABETA, 2002:16

3.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.6.1. Metode Analisis

Analisis data menggunakan software SPSS, sebelum melakukan pengujian hipotesis maka dilakukan empat tahapan sbb : *Pertama*, statistik deskriptif. Tahap *kedua*, pengujian kualitas data. Tahap *ketiga*, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap *keempat*, melakukan analisis regresi berganda.

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berhubungan dengan metode pengelompokkan, peringkasan, dan penyajian data dalam cara yang lebih informatif (Santosa,2005). Data-data tersebut harus diringkas dengan baik dan teratur

sebagai dasar pengambilan keputusan. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum dan minimum.

b. Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2002:144), Sebuah instrument dikatakan valid apabila instrument mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji coba secara empiric menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas computer program SPSS Versi 19 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai r hasil positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negative $> r_{\text{tabel}}$ maka butiran atau variabel tersebut tidak valid

Suatu Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (R_{xy}) lebih besar daripada nilai r tabel dengan taraf signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154). Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Uji realibilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Package for social Sciences* (SPSS). Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitasa pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila Nilai r_{alpha} Positif dan $r_{alpha} > r$ tabel maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- b. Apabila nilai r_{alpha} negative dan $r_{alpha} < r$ tabel ataupun r_{alpha} negative $> r$ tabel maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Suatu kuesioner dinyatakan reliable apabila nilai rhitung lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

c. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Jika variable independen saling berkorelasi maka variable-variabel ini tidak ortogonal. Variable orthogonal adalah variable independen yang nilai korelasi antar sesama variable independen dengan nol.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variable independen yakni : ‘ Pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pembinaan SD Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi’” berdistribusi normal.

d. Analisis Kuantitatif

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan mengetahui :

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (Analisis Of Variance) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikan simultan (Ghozali, 2005).

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5\%$ (Ghozali, 2005).Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak ada pengaruh Signifikan.
- Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima tidak ada pengaruh.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Dari penelitian mengenai analisis pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pembinaan SD kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini tingkat α yang digunakan adalah sebesar 5%, dimana variabel X dikatakan berpengaruh simultan terhadap variabel Y jika nilai signifikansinya < 0.05 . Berdasarkan output yang diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ serta persentasenya mencapai 95,2% maka dapat disimpulkan Pendidikan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan atau memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai t hitung sebesar $3.945 > 2.032$ dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Pendidikan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y)

3. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai t hitung sebesar $22.672 > 2.032$ dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y)
4. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai t hitung sebesar $2.479 > 2.032$ dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y)

5.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini maupun untuk pengembangan penelitian lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan hendaknya memberikan dorongan kepada para pegawai untuk meraih pendidikan setinggi-tingginya agar dapat mengembangkan ilmu yang didapat sehingga tidak ketinggalan dalam perkembangan zaman. Dalam pemberian tugas atau pekerjaan oleh pimpinan kepada pegawai hendaknya dipetegas dengan kejelasan waktu penyelesaian pekerjaan sehingga pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.
2. Untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai agar mempunyai kinerja yang baik, maka perlu dilakuan evaluasi tentang system pemberian insentif yang

diformulasikan berdasarkan beban kerja, dengan tujuan pemberian insentif yang diformulasikan berdasarkan beban kerja dapat menambah gairah kerja bagi para pegawai. Selain pemberian insentif, situasi kerja yang nyaman dan kondusif serta sarana prasarana yang memadai dapat lebih meningkatkan motivasi kerja bagi seluruh pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan kinerja pegawai juga baik.

3. Disarankan bagi pimpinan untuk melakukan berbagai langkah kongkrit antara lain dengan memberikan sanksi indisipliner bagi pegawai yang melanggar tata tertib atau peraturan yang sudah ditetapkan dalam organisasi, agar timbul efek jera bagi pegawai yang melanggar peraturan untuk tidak mengulangi lagi perilakunya tersebut. Selain itu seorang pemimpin harus dapat menjadi *role model*/panutan bagi bawahannya serta harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.
4. Penelitian ini masih terdapat keterbatasan, jika dilihat dari variabel penelitiannya, karena tentunya variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak saja dari pendidikan, motivasi kerja dan disiplin kerja tetapi dimungkinkan dari variabel-variabel lainnya seperti lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi dan sebagainya yang masih dimungkinkan untuk dilakukan penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Gramedia: Jakarta, 2000.
- Ambar Teguh Sulistiyarini dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta, 2003.
- Barry Cushway, *Human Resource Management (MSDM), Perencanaan-Analisis Kinerja*, cetakan ketiga PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia: Jakarta, 2002.
- Dharma, Agus. *Manajemen Supervisi*, CV. Mandar Maju: Bandung, 2001.
- Foster, Bill, *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, PPM : Jakarta, 2001.
- Hadi, Sutrisno, *Analisis Regresi*, Andi Offset: Yogyakarta, 2000.
- Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, *Penelitian Metode dan Analisis*, CV Agung: Semarang, 2010.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, BPFE; Yogyakarta: Jakarta, 2004.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia: Jakarta, 2000.
- Hasibuan, Melayu S.P., *Manajemen Penelitian Bisnis*, Bumi Aksara: Jakarta, 2001.
- Mondy R. Wayne and Noe, Robert M., *Human Resource Management*, Printed in The United States of America: Prentice Hall International, Inc., 2006.
- Mathis, L. Robert, *Human Resource Management (MSDM)*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta, 2006.
- _____, dan Jackson, J.H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Jimmy sadeli dan Bayu Prawira, Penerbit PT. Salemba Empat: Jakarta, 2001.
- Nazir, Mohammad, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta, 2009.
- Sofo, F, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi I. Airlangga University Press: Surabaya, 2003.

Supranto, J., *Metode Statistika Dasar*, Jilid I, Penerbit Bina Pustaka: Jakarta, 2004.

Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke-5, Bandung: CV. Alfabeta, 2002.

Saputra, Bambang, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras*. Jurnal Manajemen: Gresik, 2007.

The Liang Gie, *Ensiklopedia Administrasi*, Ghalia Indonesia: Jakarta, 2007.

Toni Setiawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*, Cetakan I. Jakarta, 2012.

Whitmore, John, *Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)*, PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta, 2007.

Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*: Yoyakarta, 2000.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta