

**PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(STUDI KASUS PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAH RAGA  
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT)**

**H.R.M Juddy Prabowo <sup>1\*</sup>, Nursida Ropiyani <sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi, JL. Terusan Jenderal Sudirman PO BOX 148  
Cimahi 40533 Jawa Barat.

<sup>1,2</sup>Program Studi Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani, Bandung  
e-mail : yuddynh@gmail.com<sup>1</sup>

***Abstrak***

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat. Metode penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data adalah wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang PNS. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan pembinaan disiplin berpengaruh tidak signif, i kan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dan secara simultan pembinaan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat. Pimpinan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat sebaiknya dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja*

***Kata kunci:*** *Pembinaan Disiplin, Motivasi , dan Kinerja*

**1. PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Implementasi otonomi daerah sebagai wujud azas desentralisasi yang saat ini dilakukan di Indonesia, telah memberikan kewenangan penuh kepada daerah untuk mengelola dan membangun daerahnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Daerah sebagai ujung tombak pembangunan nasional, memegang peranan penting dalam pembangunan bangsa, yang dapat berfungsi sebagai pelayan terdekat terhadap masyarakat di daerahnya. Dalam melaksanakan fungsi pelayanan tersebut, pemerintah

---

daerah sebagai sebuah organisasi harus mampu membangun kredibilitas dan kinerjanya secara baik sesuai harapan masyarakat.

Kredibilitas dan kinerja itu ditentukan oleh seberapa baik pencapaian kinerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan sebuah organisasi [1].

Kabupaten Bandung Barat adalah kabupaten baru di Provinsi Jawa Barat, Indonesia, yang merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Bandung. Kabupaten Bandung Barat dibentuk menjadi Daerah Otonom di Provinsi Jawa Barat berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2007. [2].

Sebagai salah satu daerah otonom, Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat dihadapkan pada situasi kompetisi dan persaingan global yang tinggi serta senantiasa menghadapi lingkungan yang selalu berubah. Menghadapi situasi itu, Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat harus senantiasa melakukan transformasi agar dapat menjadi daerah otonom yang mandiri dan berdaya saing tinggi.

Oleh sebab itu, dibutuhkan sumberdaya manusia yang handal. Sumberdaya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut [3]. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai bentuk pengabdian kepada negara dan masyarakat harus dapat menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara, untuk merealisasikan hal itu, dibutuhkan sarana yang dapat mendukung, salah satunya adalah melaksanakan dan meningkatkan kualitas pembinaan.

Pembinaan disiplin pegawai merupakan bentuk kegiatan atau upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin pegawai tidak muncul seketika, tetapi

---

melalui proses pembinaan yang dilakukan secara terarah, sistematis dan berkesinambungan. Pembinaan terhadap PNS sangat dibutuhkan terutama dalam hal memotivasi pegawai untuk mematuhi standar kinerja dan meningkatkan kinerja pegawai [4], demikian halnya dengan PNS, mereka memiliki peranan yang besar dalam pencapaian cita-cita bangsa.

Meskipun pembinaan disiplin PNS sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 53 Tahun 2010, namun masih ditemukannya gejala tentang pelanggaran disiplin pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat. Pada Perka BKN nomor 21 Tahun 2010 mengenai ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, pada poin II-A mengenai kewajiban setiap PNS, dimana setiap PNS wajib mentaati segala ketentuan Peraturan Perundang-undangan, termasuk Surat Edaran dan Pedoman dari pejabat yang berwenang, untuk mengikuti pelaksanaan Apel Pagi Senin dan Apel Kesadaran Nasional yang merupakan kewajiban setiap PNS sesuai dengan butir nomor 4 dan 17.

Berdasarkan hal tersebut, maka pelanggaran disiplin PNS dapat dilihat dari data rata-rata ketidakhadiran apel PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat tahun 2015, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat masih menemukan permasalahan, selama tahun 2015 dari 12 SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat, masih terdapat PNS yang tidak mengikuti apel dengan rata-rata tingkat ketidakhadiran apel sebesar 76,98% adalah Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga merupakan SKPD dengan rata-rata paling tinggi jika dibandingkan dengan SKPD yang lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa PNS Disdikpora tidak mentaati kewajiban dan melanggar larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah nomor 53 Tahun 2010 dijatuhi hukuman disiplin. Apabila pelanggaran tersebut dibiarkan dan

PNS tidak mendapatkan hukuman disiplin, maka dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai [5].

Selain disiplin kerja, motivasi juga sangat diperlukan dalam diri pegawai dengan adanya motivasi yang tinggi diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai, salah satunya dilihat dari absensi pegawai yaitu ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 53 Tahun 2010 Pasal 3 pada butir nomor 11, mengenai masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja PNS. Bahwa PNS yang tidak berstatus memperoleh cuti, tidak diperbolehkan untuk mangkir dari tugas dan kewajibannya. Namun pada kenyataan, di lingkungan Pemerintah Daerah kabupaten Bandung Barat masih terdapat PNS yang tidak hadir tanpa keterangan. Data ketidakhadiran bermanfaat untuk menilai kinerja jika data tersebut memberi indikasi tentang mengapa pegawai itu mangkir [6].

Jumlah absensi pegawai tanpa keterangan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat pada tahun 2014 berjumlah 90 orang, dan tahun 2015 berjumlah 114 orang dari jumlah PNS sebanyak 60 orang, artinya terdapat peningkatan persentase ketidakhadiran PNS sebesar 21,1%.

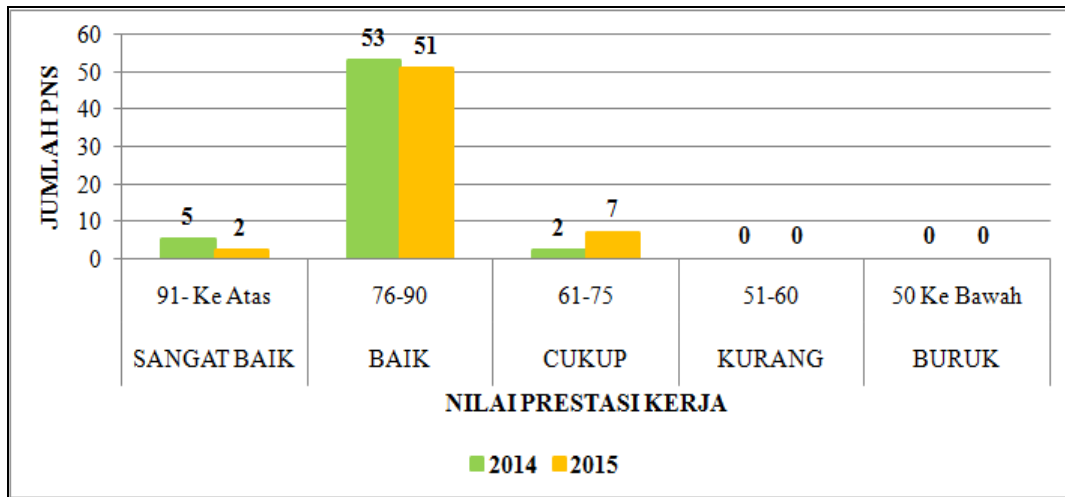
Hal ini menandakan bahwa tanggung jawab PNS untuk masuk kerja masih belum maksimal. Sedangkan sebagai aparatur pemerintah daerah yang berfungsi sebagai pelayan terdekat terhadap masyarakat di daerahnya, harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, artinya bahwa setiap PNS harus memiliki orientasi pelayanan yang baik, karena dalam penilaian prestasi kerja PNS selain Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dinilai, perilaku kerja PNS pun menjadi unsur penilaian salah satunya yaitu orientasi pelayanan. Hal tersebut menarik untuk diteliti, apakah terdapat keterkaitan antara peningkatan ketidakhadiran PNS tanpa keterangan dengan

motivasi kerja pada setiap pegawai. Sedangkan motivasi merupakan salah satu unsur yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya apabila pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi [5].

Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat, terdapat dua unsur untuk menentukan tingkat prestasi kerja PNS, yaitu dapat dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Dimana tingkat ketercapain Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada tahun 2014 sebesar 52,58% dan tahun 2015 tingkat ketercapain sebesar 50,79% dari bobot nilai SKP sebesar 60% sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 46 Tahun 2011, tentang penilaian prestasi kerja PNS, Pasal 15 pada butir nomor 2, bahwa terdapat penurunan sebesar 1,79% dari tahun sebelumnya. Sama halnya dengan unsur ke dua dalam penilaian prestasi kerja PNS yaitu mengenai perilaku kerja PNS, pada tahun 2014 sebesar 32,50% dan tahun 2015 sebesar 31,79% dari bobot nilai perilaku kerja 40%, mengalami penurunan sebesar 0,71%.(Badan Kepegawaian Daerah Disdikpora Kabupaten Bandung Barat. Diolah Kembali, 2016).

**Gambar 1.1. Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat Tahun 2014-2015.**



Sumber : Badan Kepegawaian Daerah di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat. Diolah Kembali, 2016.

Data pada gambar 1.1 menunjukkan nilai prestasi kerja PNS di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat, dengan jumlah pegawai 60 orang, pada tahun 2014 PNS yang mendapatkan nilai prestasi kerja sangat baik sebanyak 5 orang, sedangkan tahun pada tahun 2015 sebanyak 2 orang, selanjutnya yang mendapatkan nilai prestasi kerja baik pada tahun 2014 sebanyak 53 orang dan tahun 2015 sebanyak 51 orang, artinya terdapat penurunan jumlah pegawai yang mendapatkan nilai prestasi kerja sangat baik dan baik.

Sedangkan pada tahun 2014 yang mendapatkan nilai prestasi kerja cukup sebanyak 2 orang dan tahun 2015 sebanyak 7 orang, dimana terjadi peningkatan jumlah prestasi kerja pegawai yang mendapatkan nilai prestasi kerja cukup dan hal ini dapat dinilai sebagai sebuah kemunduran. Kinerja pegawai perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia [3].

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja [7]. Berdasarkan hal tersebut menarik untuk diteliti, karena penurunan pencapaian kinerja PNS dan peningkatan jumlah prestasi kerja pegawai yang mendapatkan nilai prestasi kerja cukup yang diindikasikan sebagai sebuah kemunduran pada tahun 2015 seiring dengan pelaksanaan pembinaan disiplin kerja yang sepenuhnya belum diterapkan pada Dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat dan terdapat peningkatan ketidakhadiran PNS yang diindikasikan dari rendahnya motivasi dalam diri PNS untuk masuk kerja.

## **1.2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

### **1.2.1 Disiplin, Disiplin Kerja, dan Pembinaan Disiplin**

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri. [3] “Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi”. Sementara itu kata kedua adalah kerja, sebagai dasar pada kata pekerjaan. “Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut”. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

[8] Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

[9] Pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan”. Selanjutnya [10] Pembinaan disiplin adalah pembinaan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

### **1.2.2 Motivasi Kerja**

[11] Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut [12] Motivasi kerja adalah dorongan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. [13] Motivasi kerja merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

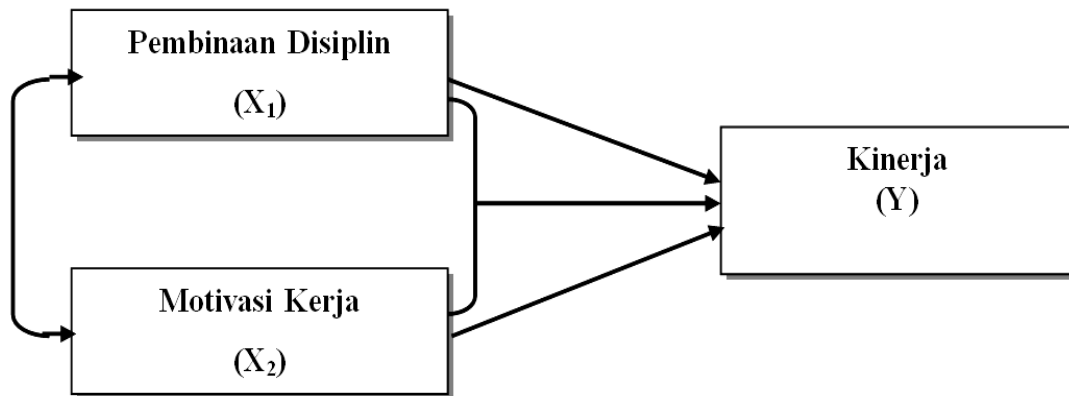
### **1.2.3 Kinerja**

[6] Kinerja atau untuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut [14] Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### **1.2.4 Pengembangan Hipotesis**

Untuk memperjelas penelitian mengenai pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Disdikpora Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat, dapat terlihat pada gambar paradigma penelitian berikut ini.





**Gambar 2. Paradigma Penelitian**

### **Hipotesis Penelitian**

- H1: Pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
- H3: Pembinaan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Adapun lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga (Disdikpora) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat. Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini dimulai dari Oktober 2016 sampai dengan Februari 2017. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu penelitian

kepuustakaan (*library research*) mengenai pembinaan disiplin, motivasi kerja dan kinerja, dan penelitian lapangan (*field research*), terdapat beberapa teknik pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner, dan dokumentasi [15].

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang berjumlah 60 orang PNS pada Disdikpora Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat, Adapun karakteristik populasi untuk menjawab variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja yaitu seluruh PNS dengan jabatan Kepala Seksi dan Pelaksana sejumlah 52 orang PNS dan yang berhubungan dengan variabel kinerja akan diisi oleh 8 orang PNS yang terdiri dari 5 orang Kepala Bidang di antaranya: Kepala Bidang SD, SMP, SMA/K, Paudni, dan PORA, dan 3 orang Kepala Sub Bagian Program, Keuangan, dan Kepegawaian dan Umum, karena seluruh populasi dijadikan sampel maka teknik yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu *sampling* jenuh atau sensus.

Skala yang digunakan untuk pengukuran data dalam penelitian ini adalah *semantic differensial*. Pengujian alat ukur dilakukan dengan dua macam pengujian yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji keandalan (*test of reliability*). Sedangkan untuk uji parsial (Uji t) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel eksogen berpengaruh positif terhadap variabel endogen dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen dengan taraf signifikansi 0,05. Untuk uji simultan (Uji F) jika nilai  $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya variabel eksogen secara simultan berpengaruh terhadap variabel endogen dan apabila nilai  $F_{hitung} < nilai F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya variabel eksogen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel endogen.

Metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Sementara, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis yang digunakan untuk menjawab identifikasi masalah ke-1, ke-2, dan ke-3 menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Sedangkan untuk menjawab identifikasi masalah ke-4 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) [16].

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Tanggapan Responden Mengenai Pembinaan Disiplin pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas yang telah dilakukan, seluruh *item* pernyataan mengenai pembinaan disiplin sudah valid dan reliable, sehingga sudah dapat dilakukan penyebaran kuesioner kepada 52 PNS pada Disdikpora Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat. Untuk mengetahui termasuk kedalam kriteria manakah pembinaan disiplin. Berikut ini merupakan hasil total rata-rata tanggapan responden mengenai pembinaan disiplin.

**Tabel 3.1. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Pembinaan Disiplin**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Menetapkan peraturan	4,22	Sangat Baik
Menetapkan dan memberikan sanksi bagi pelanggar disiplin	3,35	Cukup
Pelatihan secara terus menerus	3,49	Sesuai
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA</b>	$\frac{4,22+3,35+3,49}{3} = 3,69$	
<b>PEMBINAAN DISIPLIN</b>		<b>BAIK</b>

Sumber : Kuesioner, Diolah Kembali, 2017.

Berdasarkan tabel 1 setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel pembinaan disiplin pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat dengan total rata-rata 3,69, termasuk dalam kriteria **baik**. Hal ini ditunjukkan dengan sub variabel pembinaan disiplin yaitu: menetapkan peraturan termasuk dalam kriteria sangat baik, menetapkan dan memberikan sanksi bagi pelanggar disiplin dengan kriteria cukup, serta pelatihan secara terus menerus dengan kriteria **sesuai**.

**3.2. Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.**

Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas yang telah dilakukan, seluruh *item* pernyataan mengenai motivasi kerja sudah valid dan reliabel, sehingga sudah dapat dilakukan penyebaran kuesioner kepada 52 PNS pada Disdikpora Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat. Untuk mengetahui termasuk ke dalam kriteria manakah pembinaan disiplin. Berikut ini merupakan hasil total rata-rata motivasi kerja:

**Tabel 3.2. Total Rata-rata Variabel dari Motivasi Kerja**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
<i>Work it self</i> (pekerjaan itu sendiri)	3,65	Tinggi
<i>Responsibility</i> (tanggung jawab)	3,66	Tinggi
<i>Advancement</i> (peluang untuk maju)	3,71	Tinggi
<i>Posisibility of growth</i> (kemungkinan pengembangan diri)	3,67	Tinggi
<i>Achievement</i> (keberhasilan)	3,64	Tinggi
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA</b>	$\frac{3A,65+3,66+3,71+3,67+3,64}{5}$	<b>= 3,67</b>
<b>MOTIVASI KERJA</b>		<b>TINGGI</b>

Sumber : Kuesioner, Diolah Kembali, 2017.

Berdasarkan tabel 2, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel motivasi kerja, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas

Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat dengan skor total 3,67, termasuk ke dalam kriteria **tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam hal *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibility* (tanggung jawab), *advancement* (peluang untuk maju), *possibility of growth* (kemungkinan pengembangan diri), dan *achievement* (keberhasilan).

**3.3. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.**

**Tabel 3.3. Total Rata-rata Variabel dari Kinerja**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	3,61	Baik
Perilaku Kerja	3,68	Baik
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA</b>	$\frac{3,61+3,68}{2} = 3,65$	
<b>KINERJA</b>	<b>BAIK</b>	

Sumber : Kuesioner, Diolah Kembali 2017.

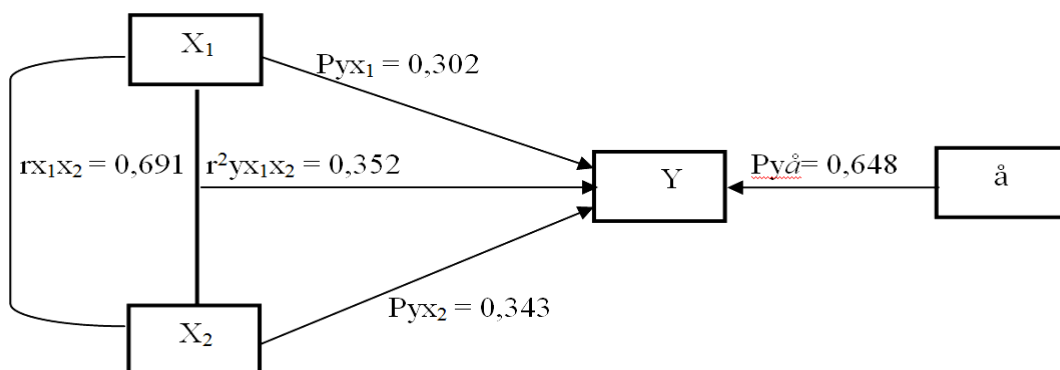
Untuk mengetahui bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat, penulis menyebarkan kuesioner pada 8 orang Kepala Bidang dan Kepala Sub Bagian pada Disdikpora Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat, yang terdiri dari 5 orang

Kepala Bidang di antaranya: Kepala Bidang SD, SMP, SMA/K, Paudni, dan PORA, dan 3 orang Kepala Sub Bagian Program, Keuangan, dan Kepegawaian dan Umum. Kuesioner terdiri 12 pernyataan yang terdiri dari 3 pernyataan mengenai sub variabel Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan 9 pernyataan mengenai sub variabel perilaku kerja, dimana ke-12 pernyataan mengenai kinerja sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitas, dan seluruh item pernyataan mengenai kinerja sudah valid dan reliabel.

Berdasarkan tabel 3. setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel kinerja, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat berdasarkan presepsi 3 Kepala Bagian dan 5 Kepala Sub Bagian dengan skor total 3,65, termasuk ke dalam kriteria **baik**. Artinya pegawai dapat mencapai sasaran kerja pegawai (SKP) dengan rata-rata pencapaian memenuhi bobot nilai sebesar 60% (enam puluh persen) dan pegawai telah memiliki perilaku kerja yang baik dengan rata-rata pencapaian memenuhi bobot nilai sebesar 40% (empat puluh persen) yang sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2010 tentang penilain prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada pasal 15, dan pada pasal 17 nilai prestasi kerja PNS dapat dinyatakan dengan angka dan sebutan, di mana pegawai yang termasuk dalam kriteria baik, memiliki interval nilai dari 76-90.

**3.4. Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.**

Pada penelitian ini, untuk menjawab identifikas masalah 4 digunakan perhitungan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS v.20 dan diperoleh model jalur pada gambar 3 dan tabel 5 sebagai berikut:



**Gambar 3. Diagram Jalur**

Diagram jalur di atas, dapat dituliskan persamaan struktural sebagai :

$$Y = \rho_{yx1} \text{Pembinaan disiplin} + \rho_{yx2} \text{Motivasi Kerja} + \epsilon$$

$$Y = 0,302 X_1 + 0,343 X_2 + 0,648 \epsilon$$

**Tabel 3.4. Besar Pengaruh Masing-masing Variabel Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat**

VARIABEL	PENGARUH LANGSUNG	PENGARUH TIDAK LANGSUNG		PENGARUH TOTAL
		PEMBINAAN DISIPLIN	MOTIVASI KERJA	
PEMBINAAN DISIPLIN	9,1%	7,2%		16,3%
MOTIVASI KERJA	11,8%		7,2%	19%

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur (*Path Analysis*) pada gambar 3 dapat diketahui besarnya pengaruh secara bersama-sama/simultan antara variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat  $r^2_{yx_1x_2}$  sebesar 0,352 (35,2%). Sedangkan sisanya sebesar 0,648 (64,8%) perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel lain itu dapat diduga seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen [7].

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur (*Path Analysis*) pada gambar 3 dapat diketahui besarnya intensitas keeratan hubungan antara pembinaan disiplin dengan motivasi kerja  $r_{x_1x_2}$  sebesar 0,691 (69,1%). Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur (*Path Analysis*) pada gambar 1.3 dapat diketahui besarnya pengaruh langsung

pembinaan disiplin terhadap kinerja  $py_{x1}$  sebesar 0,302 (30,2%) Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur (*Path Analysis*) pada gambar 3 dapat diketahui besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja  $py_{x2}$  sebesar 0,343 (34,3%).

**Pengujian Hipotesis**

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang terjadi dari variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja, maka akan dilakukan pengujian hipotesis, di mana

**Tabel 3.5. Hasil Pengujian Parsial**

VARIABEL	KOEFISIEN JALUR	NILAI t- HITUNG	Sig	PROB	KET
Pembinaan Disiplin	0,302	1,897	0,064	0,05	Tidak Sig
Motivasi Kerja	0,343	2,151	0,036	0,05	Sig

pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji apakah hipotesis itu diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa :

1. Besar pengaruh pembinaan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat sebesar 0,302 standar deviasi dengan *signifikansi* sebesar 0,064. Nilai *sig* ini lebih besar dibandingkan dengan nilai probabilitas yang digunakan yaitu 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya pembinaan disiplin tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
2. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat sebesar 0,343 standar deviasi dengan *signifikansi* sebesar 0,036. Nilai *sig* ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai probabilitas yang digunakan yaitu 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh



**Tabel 3.6. Hasil Uji Simultan antara Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

VARIABEL	R <sup>2</sup>	NILAI F HITUNG	NILAI F TABEL	Sig	PROB	KET
Pembinaan Disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja	0,352	13,290	2,41	0,00	0,05	Sig

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 20. Data Diolah Kembali, 2017.  
positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,352 hasil ini menggambarkan hasil ini menggambarkan bahwa sebesar 0,352 perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi pada variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja. Perhitungan statistik uji F memberikan nilai F hitung sebesar 13,290 dengan nilai Sig sebesar 0.000 lebih kecil dari probabilitas yang digunakan yaitu 0,05. Artinya variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tanggapan responden terhadap pelaksanaan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat termasuk dalam kriteria **baik**.
2. Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat termasuk dalam kriteria **tinggi**.

3. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat yang dinilai berdasarkan persepsi 3 Kepala Bagian dan 5 Kepala Sub Bagian termasuk dalam kriteria **baik**.
4. Pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat baik secara parsial maupun simultan :
  - a. Pembinaan disiplin secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
  - b. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang lebih besar pada kinerja pegawai dibandingkan pembinaan disiplin.
  - c. Pembinaan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat dengan kriteria **cukup**.

## 5. SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan dari penelitian ini, maka penelitian mengajukan beberapa hal sebagai masukan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, yaitu :

1. Diketahui bahwa pembinaan disiplin dengan sub variabel menetapkan dan memberikan sanksi bagi pelanggar disiplin termasuk ke dalam kriteria cukup, maka sebaiknya pimpinan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat harus konsisten dalam memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga sebelum sanksi kepada palanggar disiplin, di mana surat tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan

penilaian prestasi pegawai, selain itu pimpinan harus lebih responsif dalam memberikan sanksi kepada pelanggar disiplin, karena kelalaian pemberian sanksi akan berpeluang kepada pelanggar disiplin untuk mengabaikan peraturan disiplin kerja yang berlaku, pimpinan harus konsisten dalam memberikan sanksi bagi pelanggar, artinya sanksi yang diberikan kepada pelanggar harus sesuai dengan peraturan disiplin kerja pegawai, apabila adanya ketidakkonsistenan dalam pemberian sanksi, akan mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi, dan ringannya sanksi bagi pelanggar disiplin, selain itu pimpinan tidak membedakan pegawai baik pegawai yang sudah tua, muda, pria atau wanita dalam pemberian sanksi bagi pelanggar tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Pimpinan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja dalam diri pegawai itu sendiri dengan memperhatikan *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibility* (tanggung jawab), *advancement* (peluang untuk maju), *possibility of growth* (kemungkinan pengembangan diri), dan *achievement* (keberhasilan).

### DAFTAR PUSTAKA

Harefa, Harefa. Ya'aro. dan Sinambela, Tiurlan. (2012). Pengaruh Pembinaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi: Pemerintah Daerah Kabupaten Serdang Bedagai). *Jurnal Bina Praja*, Vol. 4, Hal. 207-216.

<http://www.bandungbaratkab.go.id>, 21 Desember 2016

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

---

- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Harlie. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen & akuntansi*, Vol. 11, Hal. 1-8.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: CV. ALFABETA.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. Zainal., dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Saydam, Gouzali. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Nitiesemito, Alex S. (2005). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar. Parbu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Riduwan & Kuncoro, Engkos. Achmad. (2014). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.