

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KEDISIPLINAN DENGAN PERSEPSI PRESTASI KERJA SETELAH LULUS PADA PRAJA IPDN KAMPUS SULAWESI UTARA

Alex J. Wowor¹, Roosje Kalangi²

^{1,2}Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sulawesi Utara

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji informasi adanya hubungan kepribadian dalam hal motivasi kedisiplinan dan persepsi prestasi kerja praja IPDN dan mengevaluasi keberhasilan sistem tritunggal terpusat, yaitu pengajaran, pelatihan, dan pengasuhan dalam mengembangkan kepribadian praja. Populasi dalam penelitian ini ialah praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sulawesi Utara. Sampel penelitian, yaitu 30 orang Madya Praja Tingkat II Semester 3 dan 30 orang Praja Tingkat III Semester 5. Sampel ditentukan secara acak. Melalui angket kedisiplinan dan prestasi kerja, maka diketahui bahwa tidak ada korelasi antara kedisiplinan dan persepsi prestasi kerja. Kedisiplinan dalam diri seorang praja telah terbentuk dengan adanya sistem pendidikan Tritunggal Terpusat. Untuk itu dalam meraih prestasi kerja merupakan usaha dalam diri praja sendiri agar dapat mencapai hasil maksimal kelak, ketika mereka berada di lapangan kerja nanti dan tentunya berbekal dari apa yang telah mereka peroleh selama berada dalam lembaga pendidikan IPDN.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Persepsi Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan oleh suatu institusi pendidikan baik, formal maupun nonformal untuk memberikan fasilitas kepada anak didik untuk belajar. Pada pendidikan formal, fasilitas ini disediakan oleh institusi pendidikan formal. Pendidikan dalam suatu institusi merupakan sistem yang tersusun atas *input* (mahasiswa baru), proses (proses pembelajaran), dan *output* (lulusan). Dalam skala kecil, pembelajaran dalam suatu mata kuliah juga merupakan sistem atau subsistem di dalam suatu institusi pendidikan.

Belajar ialah proses perubahan seseorang karena pengalaman. Proses pembelajaran suatu institusi pendidikan meliputi tiga domain atau ranah, yaitu ranah kognitif (intelektualitas, kepandaian), psikomotorik (keterampilan), dan afektif (perilaku, etika, moralitas), dan sebagainya. Ketiga ranah ini tidak dapat dipisahkan dan

harus ada di dalam proses pembelajaran sehingga lulusan yang diharapkan memiliki keseimbangan antara kemampuan dan kepribadian.

Beberapa hasil kajian menunjukkan kepribadian justru memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan kemampuan terhadap prestasi kerja seseorang. Dengan kata lain, pengembangan aspek kepribadian atau kepribadian akan menjadi kunci yang utama dalam menentukan keberhasilan kerja peserta didik nantinya.

Di institusi kedinasan seperti Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) menganut sistem Tritunggal Terpusat, yaitu Pengajaran, Pelatihan, dan Pengasuhan (JARLATSUH). Sistem ini diharapkan dapat menyeimbangkan antara kemampuan dan kepribadian. Dengan pola atau sistem pendidikan yang demikian maka beberapa kepribadian akan terbentuk secara otomatis sehingga faktor tersebut tidak lagi menjadi variabel yang berpengaruh terhadap variabel lainnya.

Dalam hal ini, sebagai contohnya ialah bagaimana variabel kedisiplinan terhadap variabel terikat persepsi prestasi kerja setelah praja lulus mungkin akan berbeda hasilnya dengan institusi pendidikan umum yang tidak menerapkan pola pendidikan seperti di IPDN.

Pola hubungan antarvariabel tersebut sangat penting untuk dikaji untuk mengimplementasikan berbagai kepribadian yang bermanfaat bagi praja, khususnya setelah mereka bekerja nantinya. Oleh karena itu, studi mengenai hubungan motivasi kedisiplinan dan persepsi prestasi kerja praja IPDN penting untuk dilakukan.

Sistem pendidikan, seperti Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) yang menganut sistem Tritunggal Terpusat, yaitu Pengajaran, Pelatihan, dan Pengasuhan (JARLASTSUH) akan mempengaruhi pola hubungan antarvariabel yang terkait dengan kepribadian praja. Oleh karena itu, studi mengenai hubungan antara motivasi kedisiplinan dan persepsi prestasi kerja praja IPDN merupakan permasalahan yang menarik untuk dikaji.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Memperoleh informasi tentang pola hubungan kepribadian dalam hal ini motivasi kedisiplinan dan persepsi prestasi kerja praja IPDN 2) Mengevaluasi keberhasilan sistem Tritunggal Terpusat yaitu Pengajaran, Pelatihan, dan Pengasuhan (JARLATSUH) dalam mengembangkan kepribadian praja.

Tinjauan Pustaka

Dalam bahasa Latin, kata ‘pendidikan’ diartikan menjadi ‘*educare*’ yang berasal dari kata ‘*e-ducare*’ yang berarti ‘menggiring ke luar’. Jadi, *educare* dapat diartikan sebagai usaha pemuliaan, ‘pemuliaan manusia’ atau ‘pembentukan manusia’.

Pedagogik atau ilmu pendidikan ialah menyelidiki, merenungkan tentang gejala–gejala perbuatan mendidik. Istilah ini berasal dari kata ‘*pedagogia*’ (Yunani) yang berarti pergaulan dengan anak. Sedangkan yang sering digunakan istilah pedagogis ialahh seorang pelayan (bujang) pada zaman Yunani Kuno yang pekerjaannya mengantar dan menjemput ke dan dari sekolah. *Paedagogos* berasal dari kata ‘*paedos*’ (anak) dan ‘*agoge*’ (saya membimbing, memimpin).

Pendidikan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, yaitu pendidikan adalah 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, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Sedangkan, menurut John Dewey (2002), pendidikan adalah suatu proses pembaharuan makna pengalaman. Proses ini melibatkan pengawasan dan perkembangan dari orang yang belum dewasa dan kelompok dimana dia hidup.

Menurut Carter (1997:1) pendidikan adalah proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya. Menurut Frederick (1959) pendidikan adalah suatu proses atau kegiatan yang diarahkan untuk merubah tabiat (*behavior*) manusia.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1991) pendidikan diartikan sebagai proses pembelajaran bagi individu untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi mengenai obyek–obyek tertentu dn spesifik. Menurut Idris (1995) pendidikan ialah serangkaian kegiatan komunikasi yang bertujuan, antara manusia dewasa dengan si anak didik secara tatap muka atau dengan menggunakan media dalam rangka memberikan bantuan terhadap perkembangan anak seutuhnya. Menurut Marimba (1986), pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terdapat perkembangan jasmani dan rohani terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama.

Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai usaha pemberian informasi dan pembentukan keterampilan saja, namun diperluas sehingga mencakup usaha untuk

mewujudkan keinginan, kebutuhan dan kemampuan individu sehingga tercapai pola hidup pribadi dan sosial yang memuaskan, pendidikan bukan semata – semata sebagai sarana untuk persiapan kehidupan yang akan datang, tetapi untuk kehidupan anak sekarang yang sedang mengalami perkembangan menuju ke tingkat kedewasaannya.

Motivasi berasal dari kata Latin '*movere*' yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, Hasibuan (2005). Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Sedangkan Mangkunegara (2005) mengatakan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Gibson dkk (1997) mengemukakan "Motivasi sebagai suatu dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku". Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara wajar. Menurut Nawawi (2001) bahwa kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Sedarmayanti (2001) mengartikan motivasi sebagai daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau diperbuat karena takut akan sesuatu. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan. Rangsangan terhadap hal dimaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan menjadi dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar orang tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Disiplin menurut Moekijat (1994) adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin berasal dari bahasa Latin, yaitu *disciplina* yang artinya latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Nitisemito (1982)

menyatakan “Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Heidjrachman dan Husnan (2002) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Davis mengemukakan “Disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi. Sementara menurut Siagian (2003) Disiplin merupakan sikap dan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan dan ketaatan pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan.

Para ahli mengungkapkan pendapat mengenai persepsi secara definitif yang berbeda satu sama lain. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2003:88) mendeskripsikan persepsi dalam kaitannya dengan lingkungan, yaitu sebagai proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna pada lingkungan mereka. Sedangkan menurut Triato dan Titik (2006:53) persepsi adalah suatu proses pengenalan atau identifikasi sesuatu dengan menggunakan panca indera.

Menurut Kamus besar Bahasa Indonesia (2005:807) persepsi didefinisikan sebagai tanggapan atau penerimaan langsung dari sesuatu, atau merupakan proses seseorang untuk mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk setiap individu tidak sama ukurannya karena pada dasarnya manusia memiliki perbedaan satu sama lain. Supardi (1989:63) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Handoko (1997) prestasi kerja adalah proses melalui organisasi melalui evaluasi penilaian prestasi kerja.

Pengukuran prestasi kerja karyawan menurut Heidrcman dan Suad (1990:148) dapat dilihat dari beberapa faktor:

- e. Kualitas kerja, kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Kuantitas kerja, merupakan jumlah output produk – produk yang dihasilkan dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

g. Keandalan, yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan instruksi atau perintah, berinisiatif sikap kehati-hatian dan kerajinan.

h. Sikap karyawan terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Teknik penilaian prestasi kerja berdasarkan sistematikanya adalah sebagai berikut:

c. Penilaian Sistematis oleh Atasan. Penilaian sistematis banyak memberikan manfaat bagi perusahaan.

d. Sistem–sistem Penilaian Prestasi Kerja Kelompok. Pengukuran prestasi kerja karyawan kelompok mempunyai dasar yang sama dengan sistem penilaian jabatan. Penilaian ini mempunyai tujuan untuk menentukan baik tidaknya karyawan untuk dipromosikan.

Ada tiga metode penilaian prestasi kerja menurut Handodko (1996:148) antara lain:

1. *Rangking*. Penilaian prestasi kerja ini dimulai dengan membandingkan karyawan satu dengan karyawan lain, menentukan siapa yang lebih baik. Perbandingan ini dilakukan secara keseluruhan, artinya tidak dicoba dipisahkan faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada perusahaan.
2. *Grading atau Forced Distributions*. Pada metode ini penilaian memisahkan-misahkan atau “menyortir” pada karyawan kedalam klasifikasi yang berbeda, biasanya satu proporsi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori.
3. *Point Allocation Method*. Metode ini merupakan bentuk lain grading. Penilaian diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan di antara para karyawan dan kelompok.

Manfaat penilaian prestasi kerja antara lain:

k. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk berprestasi.

l. Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

m. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

n. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

o. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan karier yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

p. Mengetahui Penyimpangan *Staffing*

Prestasi yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

q. Ketidakakuratan Informasi

Prestasi yang baik atau jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

r. Diagnosa Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian informasi membantu diagnosa kesalahan tersebut.

s. Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

t. Mengatasi Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas maka yang dimaksud dengan persepsi prestasi kerja adalah sebagai proses di mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan hasil yang dicapai atau yang diinginkan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan dari bulan Oktober – Desember 2014 di kampus Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sulawesi Utara.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini ialah praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sulawesi Utara. Sampel penelitian ini ialah Madya Praja Tingkat III sebanyak 30 orang. Sampel ditentukan secara acak.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ialah:

- Variabel bebas: yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini ialah motivasi kedisiplinan. Motivasi kedisiplinan didefinisikan sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya (Prijodarminto, 1994).
- Variabel terikat: yang menjadi variabel terikat ialah persepsi prestasi kerja praja setelah mereka lulus. Prestasi kerja atau kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance ialah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Teknik Pengumpulan Data

Dua data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ialah data motivasi kedisiplinan dan data persepsi prestasi kerja. Motivasi kedisiplinan didasarkan pada teori bahwa kedisiplinan ialah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Persepsi prestasi kerja didasarkan pada angket yang didasarkan pada teori bahwa prestasi kerja atau kinerja atau *performance* ialah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Tahap Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahap, sebagai berikut:

- e. Penyusunan angket motivasi kedisiplinan dan anget persepsi prestasi kerja
- f. Penentuan populasi dan sampel penelitian. Untuk mendapatkan sampel yang homogen maka ditentukan jumlahnya sebanyak 30 (tiga puluh) praja tingkat III yang diambil secara acak
- g. Pengambilan data variabel penelitian yang meliputi variabel bebas, yaitu motivasi kedisiplinan. Variabel lainnya ialah variabel terikat, yaitu persepsi prestasi kerja
- h. Analisis data

Analisis Data

Data yang sudah dikumpulkan selanjutnya dianalisis sesuai dengan sampel yang diperoleh. Karena sampel sebanyak 30, maka tes normalitas dan homogenitas tidak perlu dilakukan karena dapat dianggap data berdistribusi normal dan sampel homogen. Untuk menentukan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka digunakan analisis korelasi Product Moent Pearson sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Perhitungan dilakukan dengan bantuan program minitab versi 14.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian tentang hubungan motivasi kedisiplinan dan persepsi prestasi kerja pada praja IPDN Kampus Sulawesi Utara disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Daftar Motivasi Berprestasi dan Persepsi Prestasi Kerja Setelah Lulus pada Praja IPDN Kampus Sulawesi Utara (Tingkat III Semester 5)

No.	Nama	NPP	Skor Prestasi	Skor Persepsi Prestasi Kerja
1	Mohamad Zein	23.1579	27	44
2	Muchti Wahyuni	23.0229	24	57
3	Wendhi Safitri	23.1397	34	43
4	Christine R. I. Dachi	23.0102	31	53
5	M. Rizky Ali	23.1208	31	45
6	Nurkhamdi	23.1113	29	43
7	Danny Pramudita	23.0988	31	51
8	Ferdinandus M. Pala	23.1415	31	48
9	Putu Shandra Ayu	23.1322	29	48
10	Alifia Zahra	23.0942	26	58
11	Marselius Caru Gaur	23.1426	33	46
12	Alfredo Septatrisna	23.0967	30	43
13	Intan H. Madika	23.1984	27	45
14	Sri Ulina Ginting	23.0064	24	49
15	Widya Ningrun	23.0936	27	45
16	Syafnela Rahmawaty	23.0257	30	51
17	Arisa Dave Wowor	23.1600	24	46
18	Anisa Yudana Wijaya	23.0521	30	45
19	Ilham O. Suktama	23.0443	24	48
20	Sulastri Latif	23.1679	33	50
21	Ramadhan Yoga Pratama	23.0236	26	45
22	Novya Indah		33	51
23	Ahmad Zuhri	23.0271	35	49
24	Vinsen Hilimagai	22.1853	35	58
25	Rifo Wurangian	23.1647	36	53
26	Maxci R. D. Mote	23.1862	32	60
27	Mufti		33	39
28	Lalu Tri Jaka	23.1369	31	44
29	Fadilah Rusna	23.0691	33	43
30	Mudhiansah L.N	23.1756	20	50

Hasil analisis dengan menggunakan analisis korelasi Product Moment Pearson dengan menggunakan Minitab versi 14 hasilnya sebagai berikut : $R = -0,001$ ($P = 0,998$). Hasil ini menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kedisiplinan dengan persepsi prestasi kerja pada praja IPDN kampus Sulawesi Utara tidak signifikan. Dengan kata lain, persepsi prestasi kerja praja IPDN tidak berkorelasi dengan motivasi kedisiplinan.

Hasil ini sangat berbeda dengan penelitian yang dilakukan pada berbagai tingkatan pendidikan, dari pendidikan dasar dan menengah hingga pendidikan tinggi.

Hasil ini mengindikasikan faktor kedisiplinan dicapai melalui intervensi program pendidikan di IPDN yang menganut sistem Tritunggal Terpusat, yaitu pengajaran, pelatihan, dan pengasuhan. Dengan sistem ini, kedisiplinan bukan lagi menjadi variabel terhadap persepsi praja terhadap prestasi kerja setelah mereka lulus. Kedisiplinan sudah otomatis terbentuk dalam pola pendidikan sehingga antarpraja satu dengan lainnya tidak lagi dapat dibedakan.

Bagian/bidang yang melaksanakan fungsi pelatihan memberikan kemampuan motorik, berupa keterampilan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas kepamongan. Selanjutnya, bagian/bidang pengasuhan memberikan dan menginternalisasikan nilai-nilai kepamongprajaan kepada siswa didik yang merupakan pamong praja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 praja tingkat 2 semester 3 dan 30 orang praja tingkat 3 semester 5 melalui angket kedisiplinan dan persepsi prestasi kerja, maka diketahui bahwa tidak ada korelasi antara kedisiplinan dan persepsi prestasi kerja. Kedisiplinan dalam diri seorang praja telah terbentuk dengan adanya sistem pendidikan Tritunggal Terpusat yaitu Pengajaran, Pelatihan dan Pengasuhan. Untuk itu dalam meraih prestasi kerja merupakan usaha dalam diri praja sendiri agar dapat mencapai hasil yang maksimal kelak, ketika mereka telah berada di lapangan kerja nanti dan tentunya berbekal dari apa yang telah mereka dapat selama berada dalam lembaga pendidikan, yaitu IPDN.

Saran

Setelah penulis melakukan penelitian di Kampus IPDN Sulawesi Utara maka dapat disarankan kepada pihak Kampus IPDN Sulawesi Utara dan sekaligus untuk para praja agar kedisiplinan yang tercipta selama dalam masa pendidikan agar bisa dipertahankan bahkan ditingkatkan seperti pada PEDUPRA (Peraturan Kehidupan Praja) ataupun yang telah ditetapkan oleh pemerintah supaya kedisiplinan bisa tetap

terjaga bukan hanya selama menempuh pendidikan tetapi juga ketika terjun di lapangan agar kelak menjadi bekal dalam meningkatkan prestasi kerja. Diharapkan juga bagi para tenaga pendidik, pelatih ataupun pengasuh senantiasa dapat memberikan pembinaan dan arahan agar para praja dapat lebih memahami manfaat dari kedisiplinan terhadap diri sendiri maupun orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad D. Marimba. 1986. *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: PT. A. Ma'arif.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alex, S. Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Carter, v. Good. 1997. *Dasar Konsep Pendidikan Moral*. Bandung: Alfabeta.
- Dewey, John. 2002. *Pengalaman dan Pendidikan*. Terjemahan John De Santo. Yogyakarta: Kepel Press.
- Frederick J. Mc. Donald. 1959. *Educational Psychology*. Tokyo: Overseas Publication LTD.
- Gibson, dkk. 1997. *Organisations: Behavior, Structure & Process*. Texas: Business Publication.
- Heidracman dan Suad Husnan. 1990. *Personalia*. Yogyakarta: BPEF.
- Handoko, Hani. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2005. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadari, Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, Zahara. 1995. *Pendidikan dan Keluarga*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Raya Grafindo.
- Ihsan, Fuad H. 2013. *Dasar–Dasar Kependidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kotler, P. 2004. *Manajemen Pemasaran*. Jilid-1, edisi Milenium. Jakarta: PT.Prehalindo.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 1994. *Dasar–Dasar Motivasi*. Bandung: Subur.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- Prijodarminto, S. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT.Abadi.
- Supardi. 1989. *Manajemen Personalia*. Edisi 1. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Triatno dan Titik Triwulan T. 2006. *Tinjauan Yuridis serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen; Suatu Kerangka*. Jakarta: Prestasi Pustaka.