

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SRAGEN

OLEH
SUPARNO
SUDARWATI

ABSTRAKSI

Di dalam suatu organisasi kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, disiplin kerja dan kompetensi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen? apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen? apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen? apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen?

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen sejumlah 70 pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Metode Analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsiklasik, uji analisis regresi linear berganda (uji t dan uji F).

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $21.729 > 2,76$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Hasil uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0.497 atau 49,7% yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 49,7% sedangkan sisanya (50,3%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi, misalnya variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan. Dan hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja

PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi kinerja merupakan hal yang perlu

diperhatikan didalam keefektifan organisasi. kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, disiplin kerja dan kompetensi.

Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta

menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam pada penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen”**.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan

kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

2. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat penelitian yang bersifat teoritis maupun praktis:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta Pemahaman konsep kinerja pegawai dan sebagai referensi agenda penelitian mendatang bagi pihak-pihak lain yang ingin

melakukan penelitian lebih lanjut.

b. Manfaat Praktis

- 1) Membantu organisasi membuat keputusan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti.
- 2) Membantu pemerintah membuat kebijakan berupa pokok-pokok pikiran dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

Menurut Robbins (2007: 34) kinerja adalah sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan (kecerdasan dan ketrampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai. Hasibuan (2007: 23) mengemukakan, bahwa kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja pegawai dalam penelitian ini indikatornya terdiri atas: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen organisasi. (Robbins, 2007: 45).

Menurut Mangkunegara (2008: 99) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Dari pengertian-pengertian kinerja diatas, maka kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau penilaian kinerja pegawai merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. Motivasi

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Mangkunegara (2008: 47) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi

seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Menurut Hasibuan (2007: 56) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti 'dorongan atau daya penggerak'. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan indikator sebagai berikut: kondisi kerja, perencanaan kerja, intruksi kerja dan pengawasan. Sebenarnya banyak pembahasan teori-teori motivasi, namun ada beberapa yang cukup menonjol adalah antara lain sebagai berikut: Teori Maslow, mengenai tingkatan dasar manusia yaitu: (a) kebutuhan fisiologi dasar, (b) keselamatan dan keamanan, (c) cinta atau kasih sayang, (d) penghargaan, (e) aktualisasi diri (*self actualization*). (Hasibuan, 2007: 58).

Berdasarkan beberapa teori di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi secara psikologis menunjukkan

bahwa kegairahan semangat seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipenuhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Tegasnya, setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi baik dari instansi maupun pihak lain diluar instansi.

C. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu “*discipline*“ yang berarti : “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesabaran. Dengan kata lain, timbullah keharusan-keharusan ataupun kewajiban atau hak yang wajib ditaati serta dihormati oleh para anggota kelompok atau organisasi tersebut masing-masing. Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif.

Disiplin dikaitkan dengan sanksi atau hukuman.

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan *Standar Operating Procedur* (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa. Pemerintah sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki upaya-upaya untuk dapat meningkatkan disiplin pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, seperti halnya organisasi lain, Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi secara langsung mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2007: 193) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siagian (2008: 30) menerangkan bahwa dalam penilaian kedisiplinan meliputi :

1. Disiplin terhadap kedatangan
2. Disiplin terhadap waktu pulang
3. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja
5. Disiplin terhadap perintah atasan

6. Disiplin terhadap peningkatan kerja sama

Berdasarkan uraian teori-teori yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu hal penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam organisasi. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai acuan dalam pengukuran disiplin pegawai adalah; absensi atau kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan, serta bekerja sesuai dengan prosedur. Hal ini sesuai dengan kondisi kerja serta uraian tugas yang dilaksanakan oleh Pegawai.

D. Kompetensi

Sudarmanto (2009: 87) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Harmon (2009: 65) menyatakan kompetensi adalah seperangkat nilai, perilaku, kebijakan, pengelolaan yang dinamis dan struktur yang digunakan oleh orang-orang dalam bekerja secara efektif dengan melibatkan secara

sistematis konsumen, stekholder dan masyarakat.

Menurut Sudarmanto (2009: 87) yang mencakup komponen-komponen dalam kompetensi antara lain:

- a. *Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau di kehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
- b. *Traits* adalah karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
- c. *Self concept* adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.
- d. *Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang tertentu.
- e. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek

penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

B. Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Pegawai

Indikator-indikator yang digunakan diantaranya adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian dan Komitmen organisasi (Robbins, 2007: 45).

2. Motivasi

Indikator-indikator yang digunakan diantaranya adalah Kondisi kerja, Perencanaan kerja, Instruksi kerja, Pengawasan, Penghargaan (Hasibuan, 2007: 58).

3. Disiplin kerja

Indikator-indikator yang digunakan adalah Tujuan dan kemampuan, Pengawasan melekat, Ketegasan. (Hasibuan, 2007: 86).

4. Kompetensi

Indikator-indikator yang digunakan diantaranya adalah Merencanakan, Merumuskan, Menyusun, Mengestimasi, dan Mengevaluasi. (Hartati, 2010: 78).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen sejumlah 70 pegawai.

2. Sampel

Dasar pengambilan seperti yang dikemukakan oleh

Arikunto, (2010: 120) apabila populasi kurang dari 100 diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus, sedangkan bila lebih dari 100 dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% lebih, setidaknya tergantung dari kemampuan peneliti. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh responden dalam penelitian ini yang berjumlah 70 orang diambil semua untuk dijadikan sampel dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

D. Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diberikan pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

b. Data Sekunder

Data sekunder atau penunjang dalam penelitian ini bersumber dari dokumentasi data pegawai yang berasal dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

2. Teknik Pengumpulan Data

1) Kuesioner

2) Dokumentasi

3) Observasi

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Cara menguji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor konstruk dengan skor totalnya. Teknik korelasi yang diterapkan dalam

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy . (\sum x) . (\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2)-(n\sum x)^2} . \sqrt{(n\sum y^2)-(n\sum y)^2}} \text{ (Sugiyono, 2010: 76)}$$

penelitian ini adalah teknik *product moment correlation* (Sugiyono, 2010: 76). Rumus *product moment correlation* adalah sebagai berikut:

b. Uji realibilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus *Cronbach alpha* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

bertujuan melihat apakah asumsi-asumsi yang mendasari formula OLS (*Ordinary Least Square*) tes terpenuhi. Maka harus dipenuhi syarat BLUE (*Best Linier Unbiased Estiamer*) yaitu:

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Heteroskedastisitas
- c. Uji Multikolinearitas

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk menguji kebenaran hipotesis ini digunakan pengujian koefisien regresi dengan rumus (Ghozali, 2009: 89) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

b. Uji t

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model yang diestimasi memenuhi asumsi klasik, yang

Untuk membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial (sendiri-sendiri) mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen digunakan uji t-statistik (Kuncoro, 2009: 23).

c. Uji F

Untuk membuktikan bahwa aspek motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten

Sragen digunakan uji F-Statistik (Gujarati, 2009: 46).

d. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R² merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen amat kecil. R² dapat dinyatakan dengan bacaan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)\}^2}{\{n \sum x^2 - (n \sum x^2)\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}$$

(Gujarati, 2009: 46)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.309	2.332		2.277	.026	
1	Motivasi	.247	.194	.220	2.273	.007
	Disiplin_Kerja	.233	.196	.216	3.192	.037
	Kompetensi	.396	.100	.400	3.969	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.309 + 0,247 X_1 + 0,233 X_2 + 0,396 X_3$$

Model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai constan adalah sebesar 5.309, artinya kinerja pegawai walaupun tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi sudah mempunyai pengaruh positif sebesar 5.309.
 - 2) Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Artinya semakin tinggi motivasi, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,247.
 - 3) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,233.
 - 4) Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Artinya semakin tinggi kompetensi, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,396.
- (1,994) tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - 2) Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (3,192) > t_{tabel} (1,994)$ tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - 3) Uji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (3,969) > t_{tabel} (1,994)$ tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji apakah pengaruh variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen signifikan.

- 1) Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (2,273) > t_{tabel}$

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara bersama-sama apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja (variabel independen) dengan kinerja pegawai (variabel dependen), dengan menggunakan derajat keyakinan 5% diperoleh dari nilai F_{tabel} pada $df = 3;69$ sebesar 2,76.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.869	3	43.623	21.729	.000 ^b
	Residual	132.502	66	2.008		
	Total	263.371	69			

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Disiplin_Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $21.729 > 2,76$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengukur proporsi atau presentasi sumbangan dari seluruh variabel bebas (X) yang terdapat dalam model regresi terhadap variabel terikat (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.474	1.417

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Disiplin_Kerja

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0.497 atau 49,7% yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 49,7% sedangkan sisanya (50,3%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi, seperti variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat

menyimpulkan tentang beberapa hal antara lain sebagai berikut:

1. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $21.729 > 2,76$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
5. Hasil uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0.497 atau 49,7% yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 49,7% sedangkan sisanya (50,3%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi, seperti variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adela J. McMurray, 2012. The impact of leadership on workgroup climate and performance in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 33 No. 6, 2012 pp. 522-549
- Arikunto Suharsini, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

B. Saran

Berdasarkan uraian dari pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran antara lain:

1. Sebaiknya Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen bisa lebih memperhatikan dalam pemberian motivasi agar kinerja pegawai meningkat.
2. Sebaiknya Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen bisa lebih meningkatkan disiplin kerja para pegawai yang bisa terdidik sejak dini terutama dari pengarahan seorang pimpinan dan berlakunya *punishment* (hukuman) jika terdapat *indisipliner* pegawai dan pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Sebaiknya Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen memperhatikan faktor yang berdampak pada kinerja pegawai, yaitu kompetensi

Bernadin and Russel, 2008. *Record of comes produced on a specified job function or activating during a specified time period*. University Associates.pp.56-78

Casio, Wayne F., 2006, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife and Profits*, Singapore: Mc.Graw Hill International Editions.pp.68-75

- Ghozali Imam, 2009. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Widya Kriya Gematama.
- Gujarati, Damodar, 2009. *Basic Econometrics, Fourth edition, Mc. Graw Hill*. Singapore.
- Harmon, 2009, *Pengaruh Kompetensi Individu Front Office Terhadap Kualitas Pelayanan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.6 No.1
- Hartati, 2010, *Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Malang*. Jurnal Eksekutif Vol.2 No.1
- Hasibuan Melayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriani, 2007, *Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Karanganyar*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol 3 No. 2 hal. 89-121.
- Jatmiko, 2009. *Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Boyolali*. Skripsi. Tidak dipublikasikan. STIKUBANK. Semarang.
- Kuncoro, Mudrajad, 2009. *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Edisi 1, AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mayfield, Jacqueline; Mayfield, Milton, 2006. The Benefits Of Leader Communication On Part-Time Worker Outcomes: A Comparison between part time and full time employees using motivation language. *Journal of Business Strategies*; Fall 2006; 23, 2; ABI/INFORM Research pg. 131.
- Meyta Indraswari. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit Pt Telkom Regional IV Semarang*. *journal Sumber Daya Manusia*.
- Rivai Veithzal, 2009. *Perfomance Appraisal : Sistem yang tepat untuk menilai kinerja pegawai dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, 2007. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Santoso, Singgili, 2010. *Buku Latihan SPSS Statistik parametik*,

- Edisi Kelima, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sarmidi, 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Karang Rayung 1 Kabupaten Grobogan*. Skripsi, Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Sekaran U, 2009. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* Singapore: John Willey dan Sonc, Inc.
- Siagian, S.P. 2009, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta :Rineka Cipta. Pp.102-106
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta. pp.118.
- Sularsih, 2009. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wonogiri*. Skripsi Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Timpe, D.A. 2009. *Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alek Media Komputindo