

**DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
UNTUK Mendukung KINERJA PNS
PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TENGAH**

Sugeng Sutrisno

sugeng-sutrisno@untagsmg.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Abstract

The research is tested the influence of discipline and motivations independent variables to performances independent variable. The research takes it sample about 167 of 323 people in social office of Central Java consist of sub administration division 24 people, sub social protection division 30 people, sub social development division 27 people, sub social rehabilitation division 33 people, sub social assurance assistance division 34 people, sub chief of human resource development 10 people and sub chief finance 9 people and interviewing 5 chief division and 2 chief officers. The sample was drawn by Proportionate Stratified Random Sampling Method, even though collecting data used likert method, it's mean perception scale is distribution responding and it is a basic of determining value's scale, that is five (5) ordinary scale category.

The analysis technique uses instrument test (validity test and reliability test) to test the quality and consistency of measurement tools, model test / classic assumption test (multikolinearity test, heterokedastisity test and normality test) to fulfill the conditions that the equation of regression model can be accepted. Regression analysis and determination coefficient by SPSS version 11.5 is used to acknowledge the effect change of an independent variable and to notice contribution of independent variable to explain dependent variable. The result of validity test explains that (a) all variables are reliable (b) all indicators are valid (c) it doesn't occur of classic assumption and (d) combination of two variables discipline and motivation is influenced on officers performance in Social Office Central Java Province. There's a relation between discipline and motivation on officers performance

Key Words : Discipline, Motivation, Officers Performance

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai adanya kompetisi dari berbagai negara untuk memperebutkan kedudukan sebagai negara yang menguasai dunia baik dalam bidang perekonomian, sosial budaya, politik dan sebagainya. Demikian juga pengembangan sumber daya manusia juga dituntut agar lebih baik karena kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu.

Kualitas sumber daya manusia yang berkualitas akan ditentukan salah satunya oleh faktor pendidikan. Sekarang ini ada wajib belajar 9 tahun, setiap warga negara minimal sudah berpendidikan SMP atau sederajat yang akan bermanfaat bagi instansi negeri, swasta sehingga setiap tugas atau pekerjaan dapat diselesaikan secara profesional

sesuai dengan jenjang pendidikannya. Hal tersebut akan menjadikan kinerja pegawai dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai.

Penilaian kinerja pegawai bagi organisasi swasta atau perusahaan belum memiliki ukuran yang baku, namun organisasi Pemerintah atau Instansi Pemerintah sudah mempunyai aturan yang baku dalam penilaian kinerja pegawai dengan nama Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang dilakukan setiap akhir tahun. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) sebagai alat penilaian kinerja pegawai yang diukur dari segi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran,

kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan dimana disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independent dan motivasi kerja sebagai variabel dependent termasuk didalam penilaian secara keseluruhan dalam DP 3 tersebut.

Dari penelitian awal yang dilakukan pada pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Hal ini ditunjukkan pada tingkat kehadiran sebagai Respondendisiplin tidak menunjukkan angka yang maksimal. Pada tabel. 1, disajikan keadaan persentase kehadiran pegawai di lingkungan Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah tahun 2008.

Dari tabel 1 diperoleh data bahwa selama tahun 2008 jumlah pegawai yang hadir rata-rata sebanyak 94 % dari 323 orang, yang tidak hadir 6 % karena alasan sakit, ijin dan alpa. Khusus untuk bulan Pebruari menunjukkan angka 86 % yang hadir, sisanya yang terlambat datang dan bahkan tidak masuk kerja dikarenakan musim penghujan. Sementara untuk bulan Juni menunjukkan angka 99 % yang hadir, hal ini disebabkan karena masing-masing Subdin harus menyelesaikan laporan tengah tahun. Setelah dilakukan pengamatan dengan wawancara awal akibat yang ditimbulkan dari tingkat kedisiplinan dan turunnya motivasi terdapat gambaran bahwa kinerja pegawai negeri sipil pada tingkat kurang tinggi.

Secara terperinci permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Untuk Mendukung Kinerja PNS ?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Untuk Mendukung Kinerja PNS ?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Untuk Mendukung Kinerja PNS ?

Adapun maksud tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Untuk Mendukung Kinerja PNS
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Untuk Mendukung Kinerja PNS
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Untuk Mendukung Kinerja PNS

2. KAJIAN TEORI

1) Konsep Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari bahasa latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moukijad, 1998:73). Pengertian disiplin di kemukakan juga oleh Nitisemito (1988:34), yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Di kemukakan juga bahwa, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja yaitu tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sangsi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Perilaku disiplin pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya tetapi perlu dibentuk.

2) Konsep Motivasi Kerja

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan atau tenaga yang merupakan gerak jiwa jasmani untuk berbuat. Motif juga merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya ini mempunyai tujuan tertentu. Menurut Mathis dan Jackson (2001:89) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang

yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Seseorang sering melakukan tindakan untuk sesuatu hal yaitu mencapai tujuan, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan.

Menurut Gibson (1990:87) Motivasi berhubungan dengan :

- a) Arah Perilaku
- b) Kekuatan Respon
- c) Ketahanan Perilaku

Pandangan lain menyatakan bahwa analisis tentang motivasi harus memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan seseorang. Motivasi juga berhubungan dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan dan reaksi subyektif apakah yang timbul dalam organisme ketika semua itu berlangsung. Ada dua variabel pokok yang dapat digunakan untuk menjelaskan dasar-dasar teori motivasi yaitu kebutuhan (needs) dan tujuan (goals).

Menurut Gibson (1990:88) ada beberapa faktor yang dapat menjelaskan proses motivasi :

- a) Usaha (Effort) yaitu tenaga yang dikeluarkan orang pada waktu melakukan pekerjaan
- b) Kemampuan (Ability) yaitu kecakapan seseorang berupa kecerdasan dan ketrampilan
- c) Keorganisasian (Organizational) yaitu aspek pola pekerjaan rentang kendali, gaya leadership
- d) Kepuasan (Satisfaction) yaitu perasaan atas terpenuhinya atau tidak terpenuhinya ganjaran, konsekuensi dari imbalan dan hukuman.

Menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2007:64) dengan teori Hirarki Kebutuhan, menyatakan bahwa di dalam diri manusia ada 5 (lima) jenjang hierarki kebutuhan, kelima jenjang tersebut adalah :

1. Kebutuhan rasa lapar, haus, pakaian, rumah dan seks (kebutuhan ragawi)
2. Kebutuhan rasa aman, keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
3. Kebutuhan sosial, kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan
4. Kebutuhan penghargaan, mencakup rasa hormat internal, harga diri, otonomi, prestasi dan faktor-faktor eksternal, misalnya : pengakuan dan pemenuhan diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensial dan pemenuhan diri.

Pada penelitian ini akan menggunakan pendekatan teori Abraham Maslow (The Hierarchy Of Needs), yaitu hierarki kebutuhan yang memiliki lima jenjang akan dapat mendekati konsep variabel motivasi kerja pegawai negeri sipil dengan melihat tingkat tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, tingkat keinginan untuk berprestasi dan aktualisasi diri.

3) Konsep Kinerja

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991:3) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Di kemukakan pula bahwa kinerja aparatur pemerintah c.q MENPAN menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja, dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 Tentang Pedoman Umum Penetapan Responden Kinerja Utama Di

Lingkungan Instansi Pemerintah. Dengan demikian, peraturan pemerintah tersebut menunjang dan mendukung upaya pengembangan manajemen kepegawaian berbasis kinerja (berorientasi produk).

Dari beberapa pendapat para pakar diatas dapat diintisarikan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (out put) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam hal ini pegawai negeri sipil dengan melihat sampai sejauh mana tingkat kemampuan kerjanya, tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas atau program serta tingkat kemampuan melaksanakan perintah, petunjuk dan arahan dari pimpinan.

3. METODE PENELITIAN

1) Uji Reliabilitas

Tabel 2 tentang hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* semua variabel > dari pada angka 0,6. Hal ini dapat di simpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel atau handal. Dari hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan tingkat kestabilan cukup tinggi sehingga dapat dikatakan jawaban dari responden terhadap pertanyaan kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Dari hasil uji multikolinearitas didapat nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari model regresi tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

Hasil analisa pada bagian coefficient terlihat untuk kedua variabel independent, angka VIF kurang dari 10 (2,500 dan 2,500). Demikian juga nilai tolerance lebih dari 0,1 yaitu 0,400 dan

0,400. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolineritas. Model regresi yang ada layak untuk di pakai.

b) Uji Heterokedastisitas

Dari **Gambar 1** terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak di pakai untuk memprediksi keputusan Pegawai Negeri Sipil.

3) Uji Normalitas

Gambar 2 Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya, maka data dari semua data berdistribusi normal. Hal ini karena data menyebar mengikuti garis normalitas.

4) Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja PNS

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 3 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 5,385 + 0,162X_1 + 0,634X_2$. Dari persamaan tersebut di atas dapat diartikan bahwa pengaruh variabel motivasi memberi pengaruh tertinggi. Hal ini dapat di lihat dari nilai koefisien regresi variabel motivasi (0,634) merupakan nilai tertinggi. Sedangkan pengaruh terendah adalah variabel disiplin kerja dengan koefisien sebesar 0,162. Besarnya koefisien variabel disiplin kerja dan motivasi kerja adalah positif, hal ini berarti pengaruh disiplin

kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS adalah positif. Kondisi ini mengandung arti semakin tinggi disiplin kerja dan semakin tinggi motivasi kerja berakibat pada peningkatan kinerja karyawan/Pegawai Negeri Sipil.

1) Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Untuk Mendukung Kinerja PNS

Dari tabel 4, seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat koefisien determinasi (R square) sebesar 0,582 atau 58 %. Artinya variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja PNS sebesar 58 % sedangkan sisanya 42 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2) Pengujian Hipotesis

a) Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan hasil perhitungan t hitung pada tabel 4 di peroleh nilai t sebesar 1,925 dengan nilai P value sebesar 0,003. Dengan melihat besarnya P value yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja PNS. Sedangkan berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien untuk variabel ini bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin kerja terhadap kinerja PNS adalah positif. Kondisi ini mengandung pengertian bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja PNS.

b) Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan hasil perhitungan t hitung pada tabel 4 di peroleh nilai t sebesar 7,994 dengan nilai P value sebesar 0,000. Dengan melihat besarnya P value yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja PNS. Sedangkan berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien untuk variabel ini bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja PNS adalah positif. Kondisi ini mengandung pengertian bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja PNS.

c) Uji Hipotesis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan hasil perhitungan F hitung pada tabel 5 di peroleh nilai F hitung sebesar 114,311 dengan nilai p value sebesar 0,000. Dengan melihat besarnya p value yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS.

3) Tanggapan Responden

- a) Tanggapan Responden Tingkat Kehadiran Untuk Variabel Disiplin Kerja. Ketidakhadiran pegawai yang rata-rata 0 sampai dengan 2 hari dalam waktu satu bulan terakhir dengan alasan ijin atau sakit cukup beralasan karena disamping pegawai negeri sipil semakin memahami tugas pokok dan fungsinya sebagai Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa juga menjadi panutan masyarakat sesuai Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP 3) sebagai alat penilaian kinerja pegawai yang diukur dari segi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. Dimana tingkat kehadiran termasuk di dalam kategori penulilaian.
- b) Tanggapan Responden Kepatuhan Terhadap Ketentuan Atau Peraturan

Untuk Variabel Disiplin Kerja. Tanggapan mengenai tingkat kepatuhan terhadap ketentuan atau peraturan dengan melihat aktifitas yang wajib diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil seperti misalnya apel pagi, senam hari jumat, upacara peringatan hari besar dan lain-lain yang rata-rata menjawab tidak dapat mengikuti 0 sampai dengan 2 kali dalam satu bulan terakhir.

- c) Tanggapan Responden Etos Kerja. Atribut Pegawai Negeri Sipil seperti Topi, Seragam baik Pakaian Korpri maupun Linmas selalu dikenakan pada saat menjalankan tugas tidak pernah ditanggalkan dikarenakan merupakan kewajiban pegawai untuk menunjukkan kewibawaan sebagai Aparatur Pemerintah, walaupun tidak mengenakan biasanya pada saat kegiatan dinas tetapi sudah di luar jam kerja misalnya pada saat mengikuti pelatihan. Serta rata-rata Pegawai Negeri Sipil pulang kerja antara pukul 15.00 wib sampai dengan pukul 15.30 wib dikarenakan sekarang sudah menerapkan 5 hari kerja dimana waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan harus benar-benar dimanfaatkan secara maksimal kalau tidak akan tertunda hari sabtu libur dan pekerjaan akan menumpuk yang pada akhirnya program tidak dapat terselesaikan.
- d) Tanggapan Responden Tingkat Tanggung Jawab Dalam Menyelesaikan Tugas Untuk Variabel Motivasi Kerja. Masing-masing SubDin sudah mempunyai tugas atau program yang harus diselesaikan tepat waktu, serta atasan sudah memberikan instruksi kepada bawahannya untuk memahami Tupoksi. Sehingga tidak mengherankan apabila pegawai ingin mendapatkan penilaian kinerjanya bagus, laporan yang harus diselesaikan merupakan pekerjaan yang harus diutamakan.
- e) Tanggapan Responden Tingkat Keinginan Untuk Berprestasi Untuk Variabel Motivasi Kerja. Didorong untuk mendapatkan penilaian yang bagus dari atasan (DP 3 dinilai oleh atasan berdasarkan salah satunya dari Respondenini), Pegawai Negeri Sipil berlomba-lomba untuk tidak melakukan kesalahan dalam rangka bertugas, walaupun ada kesalahan dalam taraf tidak berat. Hal inipun masih dapat di koreksi selama pegawai mau dan mampu memperbaiki kesalahannya demi kesempurnaan tugas.
- f) Tanggapan Responden Terpenuhinya Kebutuhan Fisik Dan Psykis Untuk Variabel Motivasi Kerja. Sebagian besar Pegawai Negeri Sipil mempergunakan pendapatannya yang diterima untuk kebutuhan fisik seperti sandang, pangan dan papan memang rata-rata tidak mempunyai kesempatan untuk bekerja ditempat lain sesuai dengan SK yang di terima. dipastikan bahwa kepentingan yang didahulukan hampir seimbang antara tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil untuk pelayanan masyarakat dengan pemenuhan kebutuhan hidup.
- g) Tanggapan Responden Tingkat Kemampuan Kerja Sesuai Standart Untuk Variabel Kinerja PNS. Dengan pemahaman materi petunjuk teknis dan pelaksanaan program yang sudah disosialisasikan secara garis besar oleh SOTK masing-masing Dinas atau urusan, Pegawai Negeri Sipil rata-rata cukup memahami materi petunjuk

teknis dan pelaksanaan di awal program dan tidak membutuhkan konsultasi dengan atasan berulang-ulang, walaupun ada konsultasi 0 sampai dengan 2 kali biasanya perihal penjelasan masalah yang krusial seperti anggaran.

- h) Tanggapan Responden Tingkat Keberhasilan Dalam Penyelesaian Tugas Atau Program Untuk Variabel Kinerja PNS. Sasaran program yang dicanangkan rata-rata dapat terselesaikan 85 % dan 100 % di karenakan program yang di laksanakan sudah direncanakan dalam Rancangan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah tahun lalu. Sehingga apabila program tidak sesuai target dapat menyebabkan kinerja Dinas tidak maksimal dan dapat menurunkan kredibilitas yang pada akhirnya dapat mempengaruhi karier jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- i) Tanggapan Responden Tingkat Kemampuan Melaksanakan Perintah, Petunjuk dan Arahan Dari Pimpinan Untuk Variabel Kinerja PNS. Dengan semakin memahaminya Tugas Pokok Dan Fungsi sebagai Pegawai Negeri Sipil, semakin lebih memberikan bekal untuk tidak melakukan kesalahan. Hal ini selalu ditegaskan kepada para pegawai dikarenakan disamping menjadi Respondenpenilaian juga memberikan dampak yang kurang baik terhadap hasil pekerjaan kalau pada saat melaksanakan pekerjaan selalu mendapat teguran baik lisan maupun tertulis.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Untuk Mendukung Kinerja PNS sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah tergambar sebagai berikut :
 - a. Disiplin Kerja menunjukkan mean 26,1556 atau sebesar 41,3 %, termasuk dalam katagori cukup baik, artinya tingkat kehadiran, tingkat kepatuhan terhadap ketentuan dan etos kerja mampu dijalankan dengan baik oleh 69 orang dari 167 responden yang diwawancarai.
 - b. Motivasi Kerja menunjukkan mean 26,3114 atau sebesar 29,9 %, termasuk dalam katagori cukup tinggi, artinya tingkat tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, tingkat keinginan untuk berprestasi dan terpenuhinya kebutuhan fisik dan psykis mampu dijalankan dengan baik oleh 50 orang dari 167 responden yang diwawancarai.
 - c. Kinerja Pegawai Negeri Sipil menunjukkan mean 26,3174 atau sebesar 31,2 %, termasuk dalam katagori cukup baik artinya, tingkat kemampuan kerja sesuai standart, tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas atau program dan tingkat kemampuan melaksanakan perintah, petunjuk dan arahan dari pimpinan mampu dijalankan dengan baik oleh 52 orang dari 167 responden yang diwawancarai.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Untuk Mendukung Kinerja Pegawai Negeri Sipil, sesuai uji statistik hanya sebesar sebesar 42 %, artinya masih sebesar 58 % dari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
3. Pengaruh Motivasi Kerja Untuk Mendukung Kinerja Pegawai Negeri Sipil, sesuai uji statistik hanya sebesar sebesar 57,3 %, artinya

masih sebesar 42,3 % dari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, sesuai uji statistik hanya sebesar sebesar 58 %, artinya masih sebesar 42 % dari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
5. Apabila Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (20,4 %/34 orang), Motivasi Kerja (23,4 %/39 orang) dan Kinerja PNS (22,8 %/38 orang) dirata-rata, angka sebesar 22,2 % atau sejumlah 37 orang masih dalam katagori kurang baik, artinya hampir seperempat dari Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah membutuhkan perhatian untuk menjadi katagori baik.

Daftar Pustaka

- Agus Dwiyanto. 1984. *Disiplin Kerja*, Erlangga : Jakarta
- Arianto, Agung, Nugroho, Dwi. 2000. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Flippo, Edwin B. 1998. *Manajemen Personalia, Jilid I, Edisi Ke Enam*, Erlangga : Jakarta
- Gibson, James L, Ivancevich, John M dan Donely, James H. 1990. *Organisasi dan Manajemen*, Erlangga : Jakarta
- Gozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivarian Dengan Program SPSS*, BP Undip : Semarang
- Hasibuan. 2007. *Organisasi & Motivasi (A Theory of Metamotivation The Biological Rooting On The Value Life)*, Penerbit Bumi Aksara : Jakarta
- Hasibuan. 2005. *Motivasi Dalam Bekerja*, Salemba Empat : Jakarta
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah*, LAN, Jakarta
- Listianto, Tony. 2007. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Buletin Ekonomi
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama : Bandung
- Mc Clelland, David. 2006. *The Achieving Society*, Nonstrand Company Inc : New Jersey
- Moeliono. 2008. *Disiplin Kerja*, Alumni : Jakarta
- Moekijat.1998. *Manajemen Kepegawaian*, Alumni : Jakarta
- Peraturan MENPAN. No. PER/09/M.PAN/5/2007. *Tentang Pedoman Umum Penetapan Responden Kinerja Utama Di Lingkungan Instansi Pemerintah*
- Prayitno. 2007. *Motivasi Kerja*, Ghalia Indonesia
- Samsudin, Saleh. 2007. *Analisis Regresi*, Pustaka Setia : Bandung
- Sarjono dan Alwi. 2004. *Motivasi Suatu Perilaku*, BPFE : Yogyakarta
- Supomo, Bambang dan Maryani, Dwi. 2006. *Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual*
- Supriyanto, Tavip. 2002. *Analisis Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*
- Terry G W. 2006. *Disiplin Kerja*, Erlangga : Jakarta

LAMPIRAN

Tabel 1
Tingkat Kehadiran Pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah
Tahun 2008

Bulan	Jml Hari Kerja/Bulan	Jml Pegawai yang Hadir	Rata-rata Kehadiran/Hari	Persentase Kehadiran
Januari	21	6.510	310	96 %
Pebruari	20	5.560	278	86 %
Maret	20	5.680	284	88 %
April	20	6.260	313	97 %
Mei	21	6.447	307	95 %
Juni	21	6.720	320	99 %
Juli	21	6.237	297	92 %
Agustus	23	6.831	297	92 %
September	18	5.706	317	98 %
Oktober	23	7.130	310	96 %
November	21	6.573	313	97 %
Desember	19	5.776	304	94 %
Rata-rata		70.230		94 %

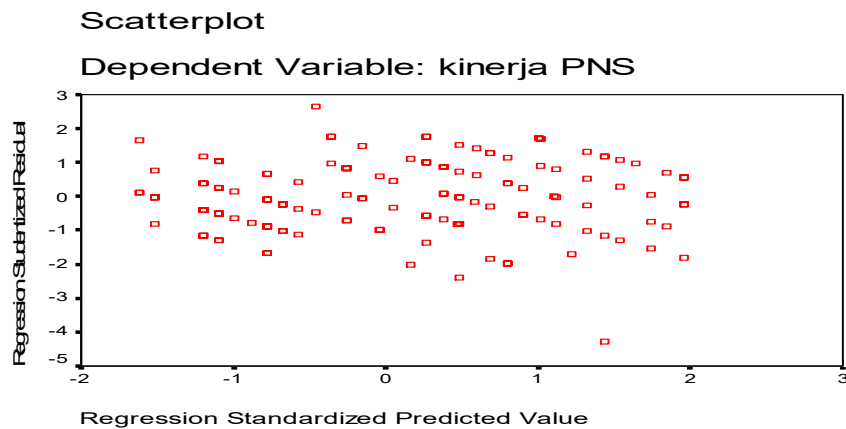
Sumber : Sub Bagian Kepegawaian tahun 2008

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

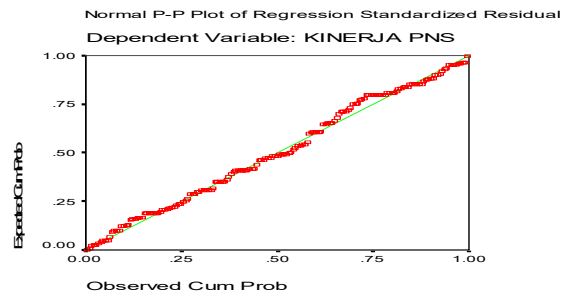
Variabel	Nilai Alpha	Tabel	Keputusan
Disiplin Kerja	0,8052	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,7417	0,6	Reliable
Kinerja PNS	0,7321	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 1
Gambar Uji Heterokedastisitas



Gambar 2
Uji Normalitas



Tabel 3
Tabel Uji Regresi Sederhana Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja
Untuk Mendukung Kinerja PNS
Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.385	1.449		3.716	.000		
	Disiplin kerja	.162	.084	.154	1.925	.003	.400	2.500
	motivasi kerja	.634	.079	.638	7.994	.000	.400	2.500

a Dependent Variable: Kinerja PNS

Tabel 4
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²) Variabel Disiplin Kerja
Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763(a)	.582	.577	1.28883

a Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja

Tabel 5
Tabel Uji Hipotesis Berganda Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja PNS
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.761	2	189.881	114.311	.000(a)
	Residual	272.419	164	1.661		
	Total	652.180	166			

a Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja

b Dependent Variable: Kinerja PNS