

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI
KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI**
(Studi di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan
Perdagangan Provinsi Sumatera Barat)

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Ilmu Administrasi
Negara Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Administrasi Publik*



Oleh:

TIKA DEFRIANTI
2008/02092

PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI NEGARA

JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

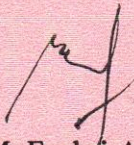
HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI (Studi di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat)

Nama : Tika Defrianti
NIM : 02092
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, April 2014

Disetujui oleh:

Pembimbing I,



Drs. M. Fachri Adnan, M.Si., Ph.D
NIP. 19581017 198503 1 001

Pembimbing II,



Dra. Hj. Aina, M.Pd
NIP. 19530225 198003 2 001

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Program
Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

Pada hari Rabu tanggal 23 April 2014

**Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja dengan Disiplin
Kerja Pegawai (Studi di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas
Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat)**

Nama : Tika Defrianti
NIM : 02092
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, April 2014

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D	1.
Sekretaris	: Dra. Hj. Aina, M.Pd	2.
Anggota	: Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D	3.
Anggota	: Afriva Khaidir, SH, M.Hum., MAPA., Ph.D	4.

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP

Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP. 196210011989031002

SURAT PERNYATAAN

Nama : Tika Defrianti
NIM : 2008/02092
Prodi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul: **Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja (Studi di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat)** adalah benar –benar karya saya. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, April 2014
Saya yang menyatakan



TIKA DEFRIANTI
2008/02092

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Halaman Persembahan

“ Tiadalah kekuatan, melainkan dengan Allah ”
(Q.S. Al-Kahfi: 39)

Segala puji dan syukur kupersembahkan
bagi Sang Penggenggam Langit dan Bumi, dengan Rahman Rahim yang menghampar
melebihi luasnya angkasa raya.
Dzat yang menganugerahkan kedamaian bagi jiwa-jiwa yang senantiasa merindukan
kebesaran-Nya.

Alhamdulillah
dengan ridha-Mu ya Allah
Sebuah langkah usai sudah. Satu cita telah ku gapai.
Namun ...
Ini bukanlah akhir,
melainkan awal dari sebuah perjalanan.

Ku persembahkan semua ini . . .

Untuk bidadari surgaku ...
Mamaku tersayang . .
tanpamu aku bukanlah siapa-siapa di dunia fana ini
Doamu hadirkan keridhaan untukku,
Kasih sayangmu berkahi hidupku,

Untuk pahlawan hidupku ...
Papakku tercinta . .
dengan segala perjuangan yang mungkin tidak pernah ku ketahui
seseorang dengan wajah penuh kegelisahan
namun menyimpan kesabaran dan pengertian luar biasa

Mama ... Papa ...
Kutata masa depan dengan Do'a mu
Kugapai cita dan impian dengan pengorbananmu
Kini ...
diantara perjuangan dan untaian doamu, seabait doa telah merangkulku

Untuk Adik-Adikku terkasih ...

(Boni Pratama), (Agung Prayoga), (Niko Januarta)

Kasih sayang tiada tara kakak persembahkan buat kalian!

A lot of Love for my Family ! I love you more than anything !

The last, especially for My Guardian Angel ...

(Muhammad Nurul Ichsan)

Seorang malaikat dalam tabir misteri Sang Maha Cinta

Penyemangat dalam keputus_asaanmu

Thanks to be the best for me ...!

I am Loving you so deeply !

By : Tika Defrianti, S.Ap

ABSTRAK

TIKA DEFRIANTI, TM/NIM: 2008/02092, Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai (Studi di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan tingkat pendidikan, motivasi dan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat yang masih tergolong ke dalam kategori rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan dengan disiplin kerja serta hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Sampel penelitian adalah pegawai Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat yang berjumlah 77 orang dan diambil berdasarkan kategori tingkat pendidikan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kusioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis Korelasi Product Moment.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara tingkat pendidikan dengan disiplin kerja adalah sebesar -0,083 yang menunjukkan arah korelasi berlawanan, dan $\rho = 0,471 > \alpha = 0,05$ yang berarti tidak signifikan. Selanjutnya, nilai koefisien korelasi antara motivasi dengan disiplin kerja adalah sebesar 0,096 yang menunjukkan arah korelasi satu arah, dan $\rho = 0,406 > \alpha = 0,05$, artinya tidak signifikan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Prov. Sumatera Barat dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan karunia-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat”.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Selama penulisan skripsi ini, Penulis banyak mendapat masukan berupa motivasi, bantuan, bimbingan, saran dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas negeri Padang.
2. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si., Ph.D selaku Ketua dan Ibu Henni Muchtar, SH, M.Hum selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik, yang telah memberikan izin kepada Penulis dalam menulis skripsi ini.
3. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si., Ph.D selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi, sehingga akhirnya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Hj. Aina, M.Pd selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi, sehingga akhirnya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D, Bapak Adil Mubarak, S.IP., M.Si dan Ibu Lince Magriasti, S.IP., M.Si selaku anggota tim penguji, yang telah banyak memberi masukan dan saran untuk kesempurnaan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Muhardi Hasan, M.Pd selaku Pembimbing Akademis.
7. Teristimewa kepada Mama dan Papaku tercinta, beserta adik-adik yang telah memberikan do'a, dorongan dan semangat untuk terus berjuang dan berusaha sehingga dengan do'a, dorongan dan semangat itulah Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekanku Program Studi Ilmu Administrasi Negara 08, khususnya Lizoq, Kunin, Kamek dan Ira, terimakasih atas segala support dan dukungannya, serta seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat berbagai kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihaklah yang dapat memperbaiki karya Penulis di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, terutama bagi Penulis, Amin.

Padang, Mei 2014

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
1. Tingkat Pendidikan	10
2. Motivasi Kerja	14
3. Disiplin Kerja	23
4. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja	36
B. Kerangka Konseptual	39
C. Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian	41
C. Variabel Penelitian	42
D. Populasi dan Sampel	42
E. Jenis dan Sumber Data	44
F. Teknik Pengambilan Data	46
G. Instrumen Penelitian	47
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	49
I. Teknik Analisis Data	52
J. Defenisi Operasional	55

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	57
1. Gambaran Umum Dinas Koperasi dan UMKM Prov. Sumatera Barat	57
2. Gambaran Umum Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat	61
3. Karakteristik Responden	66
B. Temuan Khusus.....	69
1. Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja	69
2. Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja.....	75
C. Pembahasan.....	79
1. Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Disiplin Kerja.....	79
2. Hubungan antara Motivasi dengan Disiplin Kerja.....	81
3. Keterbatasan Penelitian.....	83

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	85
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rekap Absen PNS Sekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat	3
2. Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat.....	6
3. Jumlah Sampel Penelitian	44
4. Skala Ukur Tingkat Pendidikan	48
5. Skala Ukur Motivasi Kerja	48
6. Skala Ukur Disiplin Kerja.....	49
7. Item-Total Statistics Variabel Motivasi Kerja	50
8. Item-Total Statistics Variabel Disiplin Kerja.....	50
9. Hasil Uji Realibilitas Instrumen.....	51
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	67
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	68
14. Tingkat Capaian Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja	70
15. Tingkat Capaian Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja Perkategori Tingkat Pendidikan	73
16. Korelasi antara Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja	74
17. Tingkat Capaian Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	75
18. Korelasi antara Motivasi dan Disiplin Kerja.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Proses Motivasi.....	15
2. Kerangka Konseptual.....	40
3. Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan UMKM Prov. Sumatera Barat...	60
4. Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	90
2. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Motivasi	93
3. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Disiplin Kerja.....	95
4. Hasil Angket Penelitian Variabel Motivasi	97
5. Hasil Angket Penelitian Variabel Disiplin Kerja	99
6. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Disiplin Kerja	101
7. Hubungan Antara motivasi dengan disiplin kerja.....	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan digerakkan oleh sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Jadi guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, suatu organisasi harus memiliki orang-orang atau sumber daya manusia yang baik, yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan serta cara kerja yang baik. Karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sangat bergantung dan dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Artinya, untuk menghasilkan kinerja yang baik, semua masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusianya harus diminimalkan atau dihapuskan.

Diantara masalah sumber daya manusia, yang seringkali dihadapi sebuah organisasi adalah masalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk taat dan tunduk pada aturan-aturan yang berlaku, dan bersedia untuk menerima dan menjalankan sanksi-sanksi yang diberikan apabila melakukan pelanggaran, serta kesediaan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan keputusan yang telah ditetapkan.

Tingkat kedisiplinan pegawai antara lain dapat dilihat dari segi keteraturan dan ketepatan waktu kerja, kepatuhan, dan penggunaan waktu kerja. Dari segi keteraturan dan ketepatan waktu kerja, disiplin seorang pegawai bisa dilihat dari kehadiran pegawai di kantor, tepat waktu atau tidak terlambat, dan adanya kehadiran yang baik (tidak absen). Apabila seorang pegawai datang ke kantor tepat waktu, serta tidak pernah absen atau membolos, maka dapat dikatakan pegawai tersebut mempunyai tingkat disiplin yang tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika seorang pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu dan membolos, maka dapat dikatakan disiplin pegawai tersebut rendah. Dalam kenyataan yang terjadi, masih ada diantara pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat yang terlambat datang ke kantor atau tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya disiplin kerja dari segi kepatuhan, dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk patuh kepada peraturan yang ada, serta kesediaan pegawai untuk melaksanakan apa yang diperintahkan dan tidak melakukan apa yang menjadi larangan. Dalam hal ini, kepatuhan antara lain dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk mengisi daftar hadir atau absen. Namun yang terjadi di lapangan adalah tidak semua pegawai melaksanakan apa yang telah diperintahkan, dengan cara mengabaikan kewajibannya untuk mengisi daftar hadir. Kedua hal tersebut diatas dapat kita lihat dari contoh absen pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat berikut:

Tabel 1
Rekap Absen Pegawai Negeri Sipil
Sekretariat
Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat

No	Nama	Jabatan	Senin		Selasa		Rabu		Kamis		Jumat		Senin		Selasa		Rabu		Kamis		Jumat		Senin		Selasa		Rabu		Kamis		Jumat		Senin		Selasa		Rabu		Kamis		Jumat							
			MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL	MS	PL						
1	Ir. Afriadi Laudin, M.Si	Kepala Dinas	1	4	1	4																																										
2	Edrian, SE	Sekretaris	1	4	1	4	1	4			1	4	1	4	1	4	1	4	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4		
3	Ir. Endang Trimartini	Fungsional Perencana	2	4	2	4	1	4			1	4	8	8	1	4	1	4	1	4	8	8	8	8	8	8	1	4	1	4	8	8	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4		
4	Yuwahidinarti	Fungsional Statistisi	8	8	1	4	1	4			1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	8	8	8	8	8	8	9	9	8	8	8	8	1	4	1	4	1	4		
5	Abd. Muluk, SE, Akt	Kasubag. Keuangan	1	4	8	8	8	8			1	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4		
6	Agusman	Staf	1	4	1	4	1	4			1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4		
7	Ikhlas Perdana, SE	Staf	1	4	8	8	8	8			1	4	1	4	8	8	8	8	8	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	
8	Erlin Rosalina, A.Md	Staf	1	4	8	8	8	8			1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4		
9	Deby Fitriani, A.Md	Staf	1	4	8	8	8	8			1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4		
10	Neli Warni	Staf	2	4	1	4	1	4			1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4		
11	Destimeri	Staf	1	4	8	8	1	4			1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	8	8	1	4	1	4		
12	Suarni	Staf	1	4	1	4	1	4			1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4		
13	Sri Elfi Yeni	Staf	8	8	1	4	1	4			1	4	1	4	8	8	1	4	1	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4		
14	Irwan, B.Sc	Kasubag. Umum dan Kepegawaian	8	8	1	4	1	4			1	4	1	4	1	4	1	4	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	
15	Salma	Staf	1	4	1	4	1	4			1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
16	Murniyeti	Staf	1	4	1	4	1	4			1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
17	Irman	Staf	1	4	1	4	1	4			1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
18	Rosia Yendri	Staf	1	4	1	4	1	4			1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
19	Roza Gustia, S.Kom	Staf	1	4	1	4	1	4			1	4	1	4	7	7	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	7	7	1	4	1	4	1	4	9	9	9	9	9	9	9	
20	Alwizar	Staf	1	4	1	4	1	4			1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
21	Yunidar	Staf	1	4	1	4	8	8			1	4	8	8	1	4	1	4	1	4	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
22	Gunawan	Staf	1	4	1	4	1	4			8	8	1	4	1	4	8	8	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	8	8	1	4	1	4	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
23	Yanuardi	Staf	1	4	8	8	8	8			1	4	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
24	Syafrizal H	Staf	1	4	1	4	1	4			1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	8	8	8	8	8	8	8	8	1	4	1	4	1	4
25	Arman, ST, MM	Kasubag. Program	1	4	8	8	8	8			1	4	1	4	1	4	1	4	8	8	1	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
26	Nurwildanetti, ST	Staf	1	4	1	4	1	4			1	4	8	8	1	4	8	8	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	8	8	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
27	Yetti Puspasari	Staf	8	8	1	4	1	4			8	8	8	8	8	8	1	4	8	8	8	8	1	4	1	4	1	4	8	8	1	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	

Keterangan :

- 1 : Hadir Tepat Waktu
- 2 : Terlambat
- 3 : Tanpa Keterangan
- 4 : Pulang Tepat Waktu
- 5 : Pulang Sebelum Waktunya
- 6 : Cuti
- 7 : Sakit
- 8 : Dinas Luar
- 9 : Izin

Singkatan:

- MS : Masuk
- PL : Pulang

Sumber: Rekap Absen Pegawai Negeri Sipil bagian Sekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat bulan Juni tahun 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ada beberapa diantara pegawai bagian Sekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat yang melakukan pelanggaran disiplin kerja. Beberapa pegawai tidak hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, terlihat dengan adanya angka 2 yang tertulis di daftar hadir tersebut, yang artinya terlambat. Dalam 19 hari kerja, dari tanggal 3 Juni 2013 sampai dengan 28 Juni 2013, terhitung ada 15 kali keterlambatan yang dilakukan oleh 9 orang pegawai. Kemudian dari tabel tersebut juga dapat dilihat adanya pegawai yang tidak hadir di kantor pada hari kerja, yaitu 85 kali ketidakhadiran dengan alasan dinas luar oleh 20 orang pegawai, 1 kali ketidakhadiran dengan alasan sakit oleh 1 orang pegawai dan 3 kali ketidakhadiran dengan alasan izin oleh 2 orang pegawai.

Jadi jika dipersentasekan 33,3 % dari jumlah pegawai Bagian Sekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat pernah terlambat datang ke kantor pada hari kerja, yang mencerminkan kurangnya disiplin kerja pegawai dari segi keteraturan dan ketepatan waktu kerja. Selain itu, dari tabel tersebut juga terlihat adanya pegawai yang tidak mengisi daftar hadir. Hal ini mencerminkan kurangnya disiplin pegawai dilihat dari segi kepatuhan.

Kondisi-kondisi seperti yang dijelaskan di atas mencerminkan kurangnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai. Disamping itu, kebiasaan terlambat datang ke kantor juga mencerminkan kurangnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Motivasi kerja adalah daya penggerak atau

dorongan berupa keinginan yang terdapat pada diri individu yang menciptakan kegairahan kerja seseorang yang merangsangnya untuk melakukan segala usaha dan upaya untuk mencapai tujuan dan kepuasan yang diinginkan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi serta cara kerja yang baik. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang rendah akan memiliki semangat dan gairah kerja serta cara kerja yang rendah pula. Dalam hal ini, kebiasaan terlambat datang ke kantor dapat dikategorikan sebagai cerminan kurangnya semangat dan gairah kerja serta cara kerja pegawai yang kurang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Prov. Sumatera Barat dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat masih rendah.

Disamping itu, tingkat disiplin kerja pegawai juga dapat dilihat dari penggunaan waktu kerja. Penggunaan waktu kerja yang dimaksud adalah menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya dan dengan seefisien mungkin, tidak menunda-nunda pekerjaan, serta adanya tanggungjawab menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam waktu yang telah ditetapkan, apakah sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan atau tidak. Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan juga tidak terlepas dari pengaruh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, dimana kemampuan dipengaruhi oleh latar belakang atau tingkat pendidikan yang pernah

ditempuh. Dengan kata lain, pegawai yang mempunyai latar belakang tingkat pendidikan yang tinggi akan mempunyai kemampuan yang baik pula. Begitu juga sebaliknya, pegawai yang mempunyai latar belakang tingkat pendidikan yang rendah akan mempunyai kemampuan yang kurang baik pula. Jadi untuk mencapai tujuan yang maksimal suatu organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang baik, dan tingkat pendidikan yang tinggi. Tingkat pendidikan seorang pegawai dapat dilihat dari jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh, seperti Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), Diploma, Sarjana, Magister atau Doktor.

Namun pada kenyataannya, masih ada pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang rendah seperti SLTA bahkan SD. Berdasarkan observasi, sekitar 87 orang dari 136 pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Prov. Sumatera Barat dan 92 orang dari 198 pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat mempunyai latar belakang pendidikan setingkat SLTA ke bawah. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2
Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat

PENDIDIKAN							
	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	Jumlah
PNS	11	106	31	151	6	7	312
PTT	0	6	1	13	0	2	22
Jumlah	11	112	32	164	6	9	334

Sumber: Renstra Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat tahun 2011-2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat memiliki tingkat pendidikan pegawai yang masih rendah.

Dari uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat memiliki tingkat pendidikan dan motivasi kerja yang rendah, yang diindikasikan berpengaruh terhadap rendahnya disiplin kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai (Studi di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat)”***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan pegawai masih rendah.
2. Diantara beberapa pegawai, masih ada yang mempunyai latar belakang pendidikan SLTA, SLTP dan SD.
3. Rendahnya tingkat motivasi kerja pegawai.
4. Masih adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai, misalnya datang ke kantor tidak tepat waktu atau terlambat.
5. Masih kurangnya tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin yang ditetapkan, seperti tidak mengisi daftar hadir.
6. Rendahnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai.

C. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan dan luasnya aspek-aspek yang akan diteliti maka penelitian ini dibatasi pada hubungan antara tingkat pendidikan dengan disiplin kerja, dan hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka diambil suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan antara tingkat pendidikan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat?
2. Adakah hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan hubungan tingkat pendidikan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat.
2. Untuk mendeskripsikan hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan konsep Ilmu Administrasi Negara, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Secara akademis

Secara akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu alternatif sumber literatur dan memperkaya khasanah kepustakaan.

3. Secara praktis

- a. Sebagai masukan atau sumbangan pemikiran bagi Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dalam hal peningkatan disiplin kerja pegawai
- b. Dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja, tingkat pendidikan pegawai dan motivasi kerja.
- c. Sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Jurusan Ilmu Sosial Politik, Universitas Negeri Padang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 dinyatakan, “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.”

Dalam Encyclopedia Americana 1978 seperti dikutip dari Robinson (2006:22) dijelaskan bahwa:

- 1) Pendidikan merupakan sembarang proses yang dipakai oleh individu untuk memperoleh pengetahuan atau wawasan, atau mengembangkan sikap-sikap ataupun keterampilan-keterampilan.
- 2) Pendidikan adalah segala perbuatan yang etis, kreatif, sistematis, dan intensional, dibantu oleh metode dan teknik ilmiah, diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan tertentu.

Defenisi lain dikemukakan oleh Carter V Good, dalam Robinson (2006:22), pendidikan adalah:

- 1) Proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya; dan
- 2) Proses sosial dimana seseorang dipengaruhi oleh suatu lingkungan yang dipimpin (misalnya sekolah) sehingga ia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan pribadinya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah kegiatan yang berupa sebuah proses pengembangan potensi diri, untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, kecerdasan, kepribadian, pengendalian diri serta keterampilan seseorang.

b. Tujuan Pendidikan

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 dinyatakan bahwa “Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.” Selanjutnya menurut Djumramsja (2004), seperti dikutip dari Robinson (2006:22) tujuan pendidikan itu adalah menciptakan integritas atau kesempurnaan pribadi. Integritas itu menyangkut jasmaniah, intelektual, emosional, dan etis.

c. Tingkat Pendidikan

Dalam lingkungan organisasi, latar belakang pendidikan seorang pegawai menjadi sangat penting dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas

dan tanggungjawabnya sebagai seorang pegawai. Latar belakang pendidikan atau tingkat pendidikan yang berbeda antar pegawai, menyebabkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki masing-masing pegawai juga berbeda, yang tentunya juga akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Tingkat pendidikan pegawai dilihat dari jenjang pendidikan yang pernah ditempuh. Jenjang pendidikan menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

Dalam penelitian ini, tingkat atau jenjang pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI Pasal 14 dinyatakan, "Jenjang pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi."

1) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD), Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat, serta Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

2) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan

pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

3) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doctor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi.

Jadi berdasarkan uraian di atas, tingkat pendidikan pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh pegawai di Dinas Koperasi dan Dinas Perindustrian Perdagangan Prov. Sumatera Barat, seperti SD, SMP, SMA, Diploma, Sarjana dan Magister. Selanjutnya, dalam penelitian ini tingkat pendidikan pegawai tersebut dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu:

- 1) Tingkat Pendidikan Tinggi, yang terdiri dari tingkat pendidikan S1 dan S2.
- 2) Tingkat Pendidikan Sedang, yang terdiri dari tingkat pendidikan D3.
- 3) Tingkat Pendidikan Rendah, yang terdiri dari tingkat pendidikan SLTA, SLTP dan SD.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Suwatno (2011:171) menjelaskan, motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif.

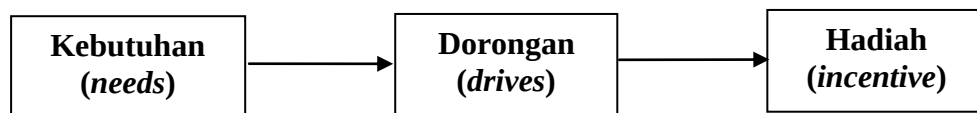
Dalam Harbani (2010:138) disebutkan bahwa defenisi dasar motivasi menurut Daft (1999), adalah dorongan yang bersifat internal atau eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik. Selanjutnya motivasi menurut Luthans dalam Harbani (2010:138), adalah sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik. Dari defenisi tersebut, maka dapat dijelaskan unsur-unsur motivasi sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan (*needs*) adalah keadaan yang memunculkan ketidakseimbangan dan kekurangan baik secara fisiologis maupun secara psikologis. Kebutuhan dapat diartikan sebagai sesuatu keadaan yang internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

- 2) Dorongan (*drives*), kadang disamakan dengan motif yang memicu munculnya perilaku tertentu untuk mengurangi atau memenuhi kebutuhan.
- 3) Insentif adalah segala sesuatu yang memuaskan, mengurangi dan memenuhi kebutuhan, sehingga menurunkan ketegangan.

Jadi proses motivasi dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1
Proses Motivasi



Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Stephen P. Robbins dan Mary Counter (1999) dalam Suwatno (2011:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Selanjutnya, Winardi (1983) dalam Harbani (2010:140) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak atau dorongan berupa keinginan yang terdapat pada diri individu, yang merangsangnya untuk melakukan segala usaha dan upaya, untuk mencapai suatu tujuan dan kepuasan yang diinginkan.

Menurut Luthans (2006) dalam Suwatno (2011:174), motivasi kerja antara lain berkenaan dengan:

- 1) Kebutuhan akan kekuasaan seperti:
 - a) Mempengaruhi orang mengubah sikap atau perilaku
 - b) Mengontrol orang dan aktifitas
 - c) Berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain
 - d) Memperoleh kontrol informasi dan sumber daya
 - e) Mengalahkan lawan atau musuh
- 2) Kebutuhan untuk berprestasi
 - a) Melakukan sesuatu lebih baik daripada pesaing
 - b) Memperoleh atau melewati sasaran yang sulit
 - c) Memecahkan masalah kompleks
 - d) Menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil
 - e) Mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu
- 3) Kebutuhan akan afiliasi
 - a) Disukai banyak orang
 - b) Diterima sebagai bagian kelompok atau tim
 - c) Bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif

- d) Mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik
 - e) Berpartisipasi dalam aktifitas sosial yang menyenangkan
- 4) Kebutuhan keamanan
- a) Mempunyai pekerjaan yang membawa rasa aman
 - b) Dilindungi dari kehilangan penghasilan atau masalah ekonomi
 - c) Mempunyai perlindungan dari sakit dan cacat
 - d) Dilindungi dari gangguan fisik dan kondisi berbahaya
 - e) Menghindari tugas atau keputusan dengan resiko kegagalan atau kesalahan
- 5) Kebutuhan akan status
- a) Mempunyai mobil yang tepat dan mengenakan pakaian yang tepat
 - b) Bekerja pada perusahaan yang tepat dengan pekerjaan yang tepat
 - c) Mempunyai gelar dari universitas ternama
 - d) Tinggal dalam lingkungan yang tepat dan termasuk dalam klub elit
 - e) Mempunyai hak istimewa eksekutif.

b. Sumber Motivasi

Suwatno (2011:175) menyebutkan, teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah: minat, sikap positif dan kebutuhan. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri.

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu.

c. Azas-azas Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2011:221) menjelaskan beberapa azas motivasi, yaitu:

1) Azas mengikutsertakan

Artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2) Azas komunikasi

Artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.

3) Azas pengakuan

Artinya memberikan penghargaan, pujiandan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4) Azas wewenang yang didelegasikan

Artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

5) Azas adil dan layak

Artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas”asas keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan.

6) Azas perhatian timbal balik

Artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya, ada kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

d. Alat-alat Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:221), ada tiga alat motivasi yaitu:

- 1) Material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis.
- 2) Nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan dan kebanggaan rohani saja.
- 3) Kombinasi material dan nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan nonmaterial (medali-piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2010:151), alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada seseorang dapat berupa:

- 1) *Material incentive* yaitu motivasi yang bersifat imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan seperti: uang dan barang
- 2) *Non material incentive* yaitu alat perangsang yang diberikan kepada pegawai yang bukan berupa materi seperti penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang baik.

e. Jenis-jenis Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2011:222) menjelaskan bahwa ada dua jenis motivasi yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.

- 2) Motivasi negative (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah).

f. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yang dijelaskan dalam Malayu (2011:222), yaitu:

- 1) Metode langsung (*direct motivation*)

Adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

- 2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi yang empuk, ruangan yang terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, dan lain sebagainya.

g. Model-model Motivasi

Terdapat berbagai macam pandangan tentang model-model motivasi, diantaranya seperti yang dijelaskan oleh Malayu (2011:222) berikut:

1) Model tradisional

Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif material kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang-barang) saja.

2) Model hubungan kemanusiaan

Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan kebutuhan material dan nonmaterial.

3) Model sumber daya manusia

Mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Jadi menurut model sumber daya manusia ini untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

h. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Harbani Pasolong (2010:152), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor Ekstern
 - a) Kepemimpinan
 - b) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - c) Komposisi yang memadai
 - d) Adanya penghargaan atas prestasi
 - e) Status dan tanggungjawab
 - f) Peraturan yang berlaku
- 2) Faktor Intern
 - a) Kematangan pribadi
 - b) Tingkat pendidikan
 - c) Keinginan dan harapan pribadi
 - d) Kebutuhan terpenuhi
 - e) Kelelahan dan kebosanan
 - f) Kepuasan kerja

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2010:94) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin kerja menurut Henry Simamora, yang dikutip dari Ahmad Nur Rofi (2012:4) adalah prosedur

yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Keith Davis (1985) dalam Anwar (2009:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organizations standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Selanjutnya Veithzal Rivai (2004:444) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk taat dan tunduk kepada aturan-aturan yang berlaku, dan bersedia untuk menerima dan menjalankan sanksi-sanksi yang diberikan apabila melakukan pelanggaran, dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan keputusan yang telah ditetapkan.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:129) menyebutkan ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Selanjutnya Veithzal Rivai (2004:444) menjelaskan bahwa terdapat empat perspektif yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Seperti yang dikutip dari Wiwit Mulyani dan Muh Bachtiar (2005:7) aspek-aspek disiplin kerja antara lain:

1) Keteraturan dan ketepatan waktu kerja

Karyawan datang ke kantor tepat pada waktunya, adanya kehadiran yang baik (tidak absen), masuk kerja tepat pada waktunya.

2) Kepatuhan

Kepatuhan yang dimaksud adalah kepatuhan terhadap peraturan, melaksanakan apa yang diperintahkan, dan tidak melakukan apa yang menjadi larangan.

3) Pemakaian alat dan kelengkapan kerja

Pemakaian alat dan kelengkapan kerja dilakukan dengan tepat dan hati-hati, serta tidak melakukan pemborosan.

4) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yang dimaksud adalah menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya dan dengan seefisien mungkin,

tidak menunda-nunda pekerjaan, serta adanya tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

5) Kesanggupan menerima sanksi

Maksudnya disini adalah bersedia menerima sanksi atau mau bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2012:194) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan

mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif,

serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antar atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya hubungan kemanusiaan (*human relationship*) yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

e. Pendekatan Disiplin Kerja

Dalam Veithzal Rivai (2004:445) terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner: aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive dicipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive dicipline*).

1) Aturan tungku panas (*hot stove rule*)

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas:

- a) *Membakar dengan segera*. Jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilakukan dengan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.
- b) *Memberi peringatan*. Hal ini penting untuk memberikan peringatan bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak benar. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, maka mereka akan diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, dan oleh karena itu mereka masih memiliki kesempatan untuk menghindarinya.
- c) *Memberikan hukuman yang konsisten*. Tindakan disipliner haruslah konsisten, ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukuman yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya akan terbakar. Disiplin yang konsisten berarti:

- (1) Setiap karyawan yang terkena hukuman disiplin harus menerimanya/menjalannya
- (2) Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sama akan mendapatkan ganjaran disiplin yang sama
- (3) Disiplin diberlakukan dalam cara yang sepadan kepada segenap karyawan.

d) *Membakar tanpa membedakan.* Tindakan disipliner seharusnya tidak membedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

Di dalam prakteknya, pendekatan tungku panas juga memiliki kelemahan. Penyelia sering tidak mampu konsisten dan impersonal dalam mengambil tindakan disipliner. Sebagai contoh, organisasi tidak akan menghukum karyawan yang loyal dan telah bekerja selama 20 tahun sama dengan karyawan yang baru bekerja selama satu bulan.

2) Tindakan disiplin progressive (*progressive discipline*)

Tindakan disiplin progressif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Dalam prakteknya, untuk membantu para manajer dalam mengenali tindakan disipliner yang tepat, perusahaan dapat merumuskan pedoman-pedoman tindakan disipliner progressif. Sebagai contoh pedoman, pelanggaran-pelanggaran yang membutuhkan peringatan lisan dan peringatan tertulis misalnya:

- a) Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas
- b) Ketidakhadiran kerja tanpa izin
- c) Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

3) Tindakan disiplin positif (*positive discipline*)

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggungjawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka.

Tindakan disiplin positif adalah serupa dengan disiplin progressif dalam hal bahwa tindakan ini juga menggunakan serentetan langkah yang akan meningkatkan urgensi dan kerasnya hukuman sampai tingkat paling akhir, yaitu pemecatan. Tetapi disiplin positif mengganti hukuman yang digunakan pada disiplin progressif dengan sesi-sesi konseling antara penyelia dan karyawan. Sesi ini dimaksudkan agar karyawan belajar dari kekeliruan-kekeliruan silam dan memulai rencana untuk membuat suatu perubahan positif. Dalam hal ini penyelia lebih memilih menggunakan keahlian-keahlian konseling untuk memotivasi karyawan agar berubah daripada menggunakan sanksi atau hukuman.

Selanjutnya, dalam Anwar (2009:130) dijelaskan bahwa ada tiga pendekatan disiplin, yaitu:

1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
 - b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
 - c) Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - d) Melakukan protes terhadap keputusan-keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin
- 2) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun pegawai lainnya
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

f. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2004:450) pelanggaran disiplin kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran disiplin kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:
 - a) Teguran tertulis
 - b) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
 - a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Penurunan gaji
 - c) Penundaan kenaikan pangkat

3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:

- a) Penurunan pangkat
- b) Pembebasan dari jabatan
- c) Pemberhentian
- d) Pemecatan

g. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:131) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dilakukan dengan:

1) Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

2) Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4) Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

a. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk taat dan tunduk kepada aturan-aturan yang berlaku, dan bersedia untuk menerima dan menjalankan sanksi-sanksi yang diberikan apabila melakukan pelanggaran, dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja akan tercermin melalui sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja, diantaranya dapat terlihat dari kehadiran dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin

kerja yang tinggi apabila dia memiliki absensi kehadiran yang baik, serta dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan dan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu (2012:194) disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Diantara faktor tersebut, tujuan dan kemampuan menjadi faktor penting yang mempengaruhi disiplin kerja. Untuk meningkatkan disiplin kerja seorang pegawai, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Sementara kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki, yang dapat dilihat dari jenjang pendidikan yang pernah ditempuh. Menurut UU RI No. 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal I "Jenjang Pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan".

Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kemampuan yang dimilikinya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan pegawai maka semakin rendah pula

kemampuan yang dimilikinya. Dari uraian diatas, dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki hubungan dengan disiplin kerja pegawai.

b. Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Motivasi kerja menurut Daft (1999) dalam Harbani (2010:138) adalah dorongan yang bersifat internal atau eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik. Selanjutnya, Harbani (2010:152) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari faktor ekstern dan faktor intern. Diantara faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja adalah peraturan yang berlaku.

Peraturan yang berlaku erat kaitannya dengan disiplin kerja, karena disiplin kerja menurut Moenir (2010:94) adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Seseorang bisa dikatakan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, jika patuh dan tunduk terhadap peraturan yang berlaku, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya seseorang yang memiliki tingkat ketaatan dan kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan yang berlaku, juga akan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, karena salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah peraturan yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai.

Penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Wiwit Mulyani dan Muh Bachtiar Tahun 2005 yang berjudul “Hubungan antara Motivasi

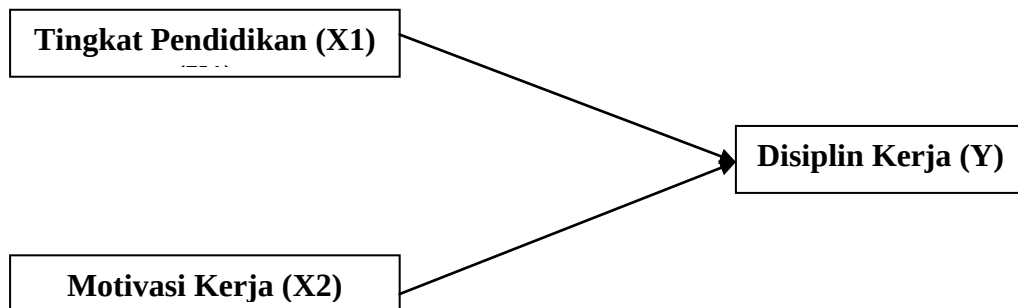
Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil” menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah disiplin kerja. Dalam penelitian itu disebutkan, sumbangan efektif dari motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 22,6 %.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Fajar Sangkala pada tahun 2011 dengan judul “Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat (Studi pada Sekretariat Daerah Prov. Sumatera Barat)”, juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,280 pada taraf signifikan 0,01. Artinya korelasi antara variabel motivasi dan disiplin kerja berada pada kategori rendah.

B. Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah dalam melihat hubungan antara variabel-variabel penelitian yang ada, yaitu variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai, maka dibangunlah sebuah kerangka konseptual seperti terlihat pada bagan berikut ini:

Gambar 2
Kerangka Konseptual



C. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H_1 : Terdapat hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat.

H_2 : Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan dan disiplin kerja serta untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data tingkat pendidikan dan disiplin kerja melalui uji statistic, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data motivasi dan disiplin kerja melalui uji statistik, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan, antara lain:

1. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat sudah tergolong ke dalam kategori tinggi. Hal ini hendaknya dapat dipertahankan dan ditingkatkan, agar tercipta suasana kerja yang efektif dan terintegrasi.
2. Tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat yang sudah tergolong ke dalam kategori tinggi, hendaknya juga dapat dipertahankan dan ditingkatkan, agar pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sebagai pegawai dapat terlaksana dengan baik dan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Eresco.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.S Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Burhan Bungin. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Fajar Sangkala. 2011. *Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Provinsi Sumatera Bara (Studi pada Sekretariat Daerah Prov. Sumatera Barat*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Harbani Pasolong. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Husein Umar. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis edisi kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Laporan Kerja Tahun 2012 Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Miftah Thoha. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Peraturan Daerah No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah prov. Sumatera Barat.
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Renstra Dinas Koperasi dan UMKM Prov. Sumatera Barat Tahun 2011-2015.
- Renstra Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. Sumatera Barat Tahun 2011-2015.
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Situmorang, dkk. 2010. *Analisis Data Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sudarwan Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian suatu Pendidikan Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Internet:

Ahmad Nur Rofi. 2012. *Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi kerja pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*, “3:1”, 3-4

Robinson Tarigan. 2006. *Jurnal Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Tingkat Pendapatan, Perbandingan antara Empat Hasil Penelitian*, “11:3”, 22

Wiwit Mulyani dan Muh Bachtiar. 2005. *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Naskah Publikasi. Fakultas Psikologi-Universitas Islam Indonesia. (online)
http://psychology.uui.ac.id/images/stories/jadwal_kuliah/naskah-publikasi-01320140.pdf