

**PENGARUH MORAL KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT
BIDANG DIKMEN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Prodi Pendidikan Ekonomi Sebagai Salah
Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**UTAMI ULFARINA
2005/65114
PENDIDIKAN EKONOMI**

**PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

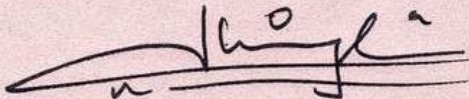
**PENGARUH MORAL KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT
BIDANG DIKMEN**

Nama : UTAMI ULFARINA
Bp/NIM : 2005/65114
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Tata Niaga
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, September 2013

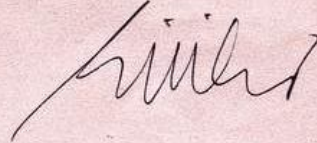
Disetujui oleh:

Pembimbing I



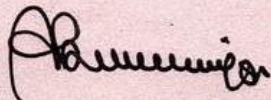
Dra. Hj. Mirna Tanjung, MS
NIP.194912151977032001

Pembimbing II



Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP. 196503061990012001

Mengetahui,
Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida S. M. Si
NIP.19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

PENGARUH MORAL KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT BIDANG DIKMEN

Nama : UTAMI ULFARINA
TM/NIM : 2005/65114
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Tata Niaga
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, September 2013

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama
1.	Ketua	: Dra. Hj. Mirna Tanjung, MS
2.	Sekretaris	: Rini Sarianti, SE.M.Si
3.	Anggota	: Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi
4.	Anggota	: Rino, S.Pd, M.Pd, MM

Tanda Tangan



ABSTRAK

Utami Ulfarina (2005/65114) : Pengaruh Moral Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Bidang DIKMEN. Skripsi, Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. 2013.

Pembimbing : 1. Dra. Hj. Mirna Tanjung MS

2. Rini Sarianti, SE. M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1) Pengaruh Moral Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Bidang DIKMEN. 2) Pengaruh Moral Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Bidang DIKMEN. 3) Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Bidang DIKMEN.

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kausatif, dengan populasi seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Bidang DIKMEN yang berjumlah 60 Orang. Teknik penarikan sampel dengan *Total Sampling* yakni sebanyak 60 orang. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Moral Kerja (X1) Kedisiplinan (X2), sedangkan variabel eksogen adalah Kinerja (Y) Data dikumpulkan melalui angket dengan menggunakan skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan induktif, yang terdiri atas Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Hasil penelitian menemukan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Moral Kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada dinas pendidikan provinsi sumatera barat bidang DIKMEN (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara moral kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sumatera barat bidang DIKMEN (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sumatera barat bidang DIKMEN.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disarankan kepada Kepala Dinas untuk lebih meningkatkan kontrol pengawasan terhadap moral kerja dan kedisiplinan sehingga terjadi peningkatan pada Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Kemudian disarankan kepada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat hendaknya menyadari akan kewajiban dan perannya sebagai pegawai dan terdorong untuk meningkatkan moral kerja dan kedisiplinannya dalam melaksanakan tugas sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT atas karunia yang dilimpahkan sebagai sumber dari segala solusi dan rahmat yang dicurahkan sebagai peneguh hati dan penguat niat sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Moral Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Bidang DIKMEN**”. Shalawat kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pelopor kemajuan seluruh umat dimuka bumi.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam pembuatan dan penyusunan skripsi ini penulis telah banyak diberi motivasi, arahan, bimbingan dan nasehat oleh berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Hj. Dra. Mirna Tanjung, M.S sebagai pembimbing I dan Ibu Rini Sarianti, SE. M.Si sebagai pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk mengarahkan dan membantu dengan ikhlas serta tulus memberikan bimbingan, semangat dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra.Armida S, M.Si dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, MM selaku Ketua Prodi dan Sekretaris Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas kepada penulis selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan dalam penyelesaian skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi selaku penguji 1 dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, MM selaku penguji 2, yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan perbaikan demi kesempurnaan skripsi ini.
3. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomi.
4. Bapak/Ibu Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, Kepala Bidang DIKMEN, serta pegawai-pegawai Dinas Pendidikan terutama Bidang DIKMEN, yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat khususnya pada Bidang DIKMEN.
6. Orang tua, suami, adik, anak dan keluarga tercinta yang telah memberikan dorongan, semangat, do'a dan pengorbanan materi sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
7. Sahabat dan rekan-rekan senasib seperjuangan yang sama-sama menimba ilmu pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT, Amin. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Untuk itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan dan kesempatan di masa yang akan datang.

Padang, September 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12

BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori	13
1. Kinerja	13
2. Moral Kerja	17
3. Kedisiplinan	22
B. Penelitian Yang Relevan	32
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis Penelitian	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel	37
D. Jenis dan Sumber Data	
1. Jenis	
a. Data Primer	37
b. Data Sekunder	37
2. Sumber Data	
a. Dari responden	37
b. Dari instansi	37
E. Teknik Pengumpulan Data	
a. Angket	38
b. Observasi	38
F. Variabel Penelitian	38
G. Definisi Operasional	39
H. Instrumen Penelitian	40
I. Uji Coba Instrumen Penelitian	
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	44
J. Teknik Analisis Data	
1. Analisis Deskriptif	45
2. Analisis Induktif	48

3. Analisis Jalur	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	
1. Analisis Deskriptif	55
a. Distribusi Moral kerja (X1)	56
b. Distribusi Kedisiplinan (X2)	58
c. Distribusi Kinerja (Y)	60
2. Analisis Induktif	62
a. Hasil Uji Normalitas	62
b. Uji Homogenitas	63
c. Analisis Jalur	64
B. Pembahasan	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Aktifitas Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Bidang DIKMEN Dalam 1 Minggu kerja	4
2. Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Bidang DIKMEN	8
3. Dimensi Moral Kerja	18
4. Skor Pilihan Alternatif Pernyataan	41
5. Kisi-Kisi Angket Penelitian	41
6. Hasil uji Validitas	43
7. Hasil uji reliabilitas	45
8. Kategori Tingkat Capaian Responden	48
9. Deskripsi variabel moral Kerja (X1), Kedisiplinan (X2) dan Kinerja (Y)	55
10. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Moral Kerja	56
11. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Kedisiplinan.....	58
12. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Kinerja	60
13. Uji Normalitas	62
14. Uji Homogenitas	63
15. Analisis Varian Variabel Moral Kerja dan Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai	64
16. Koefisien Jalur Variabel Moral Kerja (X1) terhadap Kedisiplinan (X2)	65
17. Pengaruh Variabel lain	66
18. Sumbangan variabel moral kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai	68
19. Analisis varians atau variabel moral kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai	68
20. Hasil analisis moral kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja	69
21. Ringkasan rekapitulasi hasil pengolahan data analisis jalur	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	34
2. Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen	50
3. Pengaruh variabel moral kerja (X1) terhadap variabel kedisiplinan (X2)	50
4. Struktur Pengaruh variabel moral kerja (X1) dan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja (Y)	51
5. Sub struktur 1	67
6. Sub struktur 2	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi instrument uji coba penelitian.....	85
2. Angket Uji Coba Penelitian.....	86
3. Tabulasi Data Uji Coba Penelitian.....	92
4. Reliability Data Uji Coba Penelitian.....	95
5. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	104
6. Tabulasi Data Penelitian.....	111
7. Tabel Distribusi Frekuensi.....	117
8. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Moral Kerja (X1), Kedisiplinan (X2) dan Kinerja (Y).....	117
9. Uji Normalitas dan Homogentitas.....	123
10. Frekuensi Tabel.....	124
11. Regression.....	138
12. Surat Izin Pelaksanaan Uji coba Penelitian	
13. Surat keterangan pelaksanaan Penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan UUD 45. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, professional, tanggungjawab, disiplin, etos kerja, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan asset organisasi yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia yang secara optimal merupakan kunci utama untuk mengembangkan organisasi agar dapat berjalan dengan lancar dan efisien. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kwalitas dan kinerja pegawainya. Menurut Makmur (2008:198) “Prestasi kerja (Kinerja) merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seseorang karyawan dan penyelia langsungnya. Selanjutnya,

Mangkunegara (2003:67) mengatakan bahwa “Kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Jika kinerja atau prestasi kerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi baik, maka kinerja organisasi juga baik dan begitu pula apabila kinerja pegawai yang ada didalam suatu organisasi jelek juga akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah pula, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasinya.

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Umar dalam Makmur (2008:199) variabel kinerja terdiri dari beberapa unsur, yaitu : mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, kehandalan, pengetahuan tentang kerja, tanggungjawab dan pemanfaatan waktu. Kinerja yang baik tercipta dari adanya kegiatan atas penyelesaian tugas dan bertanggungjawab secara optimal sedangkan kerja yang optimal terlaksana apabila pegawai dapat menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakatnya serta menggunakan waktu sebaik mungkin.

Berdasarkan pengamatan dan observasi yang penulis lakukan pada kantor Bidang DIKMEN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, terlihat masih rendahnya kinerja pegawai baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Hal ini terlihat dari pegawai yang cenderung menunggu perintah dari atasannya. Laporan yang seharusnya diselesaikan sebelum jatuh tempo, selagi bisa ditunda mereka akan menundanya. Pegawai kurang cepat dalam menyelesaikan proses surat menyurat dan fungsi administrasi lainnya. Kualitas pegawai rendah diakibatkan oleh salah satunya masih banyak pegawai yang tidak bisa mengoperasikan komputer dengan baik. Tentunya hal ini akan memperlambat proses pekerjaan. Dan dari segi kecakapan kerja, masih kurangnya arahan dari pimpinan karena kurangnya koordinasi masing-masing bidang dan seksi, misalnya kurang evaluasi kerja dan monitoring pekerjaan dari pimpinan berjenjang. Ada beberapa faktor yang menyebabkan terlambatnya penyelesaian pekerjaan pegawai. Berdasarkan fenomena yang penulis temui pada saat melakukan observasi dilapangan maka penulis menduga adanya pengaruh moral kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sumatera barat.

Menurut Danim (2004:48) bahwa karyawan yang memiliki moral kerja yang tinggi cenderung memiliki interaksi yang dinamis, sehingga menghasilkan kinerja yang positif. Sebaliknya, karyawan yang memiliki interaksi yang monoton cenderung menghasilkan kinerja yang negatif. Selanjutnya, Menurut Danim (2004:48) moral atau kegairahan kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu

sesuai dengan baku mutu pekerjaan yang ditetapkan. Berikut ini adalah Tabel aktivitas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat bidang DIKMEN yang menggambarkan tentang moral kerja.

Tabel 1 : Aktifitas Pegawai Dalam Satu Minggu, secara garis besar

No	Aktivitas Pegawai	SN	SL	RB	KM	JM	Jumlah	%
1	Pegawai di ruang kerja melaksanakan tugas	52	43	41	32	28	196	63.22
2	Pegawai yang bermain games/intenetan	3	9	7	8	5	32	10.32
3	Pegawai yang berada di luar lingkungan kerja (kantin)	5	18	12	20	27	82	26.45
	Total	60	60	60	60	60	310	100

Sumber : Data Hasil Observasi

Dari Tabel 1 di atas, terlihat bahwa dalam satu minggu terdapat 63,22% pegawai yang berada di ruang kerja untuk melaksanakan tugas, 10,32% pegawai yang bermain games/internet, dan 26,45% pegawai yang berada di luar lingkungan kerja (kantin). Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat bidang DIKMEN pada umumnya kurang. Karyawan yang berprestasi akan tercermin dari tingginya semangat kerja sehingga mereka terlihat percaya diri, kreatif dan penuh dengan inovasi. Namun pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat bidang DIKMEN pada umumnya pegawai terlihat loyo, kurang percaya diri, hanya meniru apa yang sudah ada dan tidak berusaha melakukan inovasi terhadap tugas yang mereka emban.

Dari wawancara dan pengamatan penulis terhadap beberapa pegawai dinas provinsi sumatera barat khususnya bidang DIMKEN kebanyakan mereka sering

merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang dilatar belakangi oleh beberapa faktor yaitu terutama kondisi psikis mereka, terkadang perasaan malas seringkali membuat mereka enggan untuk serius dalam melaksanakan tugas. Selain itu perasaan tertekan dalam melakukan pekerjaan juga menjadi penyebabnya hal ini dikarenakan oleh ketidakmampuan pegawai dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemudian pegawai kurang berpartisipasi dalam kegiatan apapun yang dilaksanakan oleh kantor kecuali apabila ada tekanan dari pimpinan. Yang terlihat tampil aktif hanya pegawai yang ditunjuk oleh pimpinan saja, orang yang terlibat itu-itu saja, yang lainnya hanya mengikuti kegiatan tersebut dengan dibayang-bayangi rasa takut terhadap pimpinan. Sebagai contoh dalam kegiatan rapat, pertemuan-pertemuan, upacara dan lain sebagainya. Rasa sejawat diantara pegawai terlihat sangat kurang sekali mereka sibuk dengan kegiatan mereka masing-masing. Rasa kebersamaan mereka terlihat kurang sekali hal ini terlihat apabila ada salah seorang pegawai yang berhalangan hadir tidak ada pegawai lain yang mau menggantikan pekerjaannya dan selalu menunggu yang bersangkutan kembali hadir dan menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai juga kurang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan terlihat dari kurangnya minat pegawai dalam mencari ide-ide baru untuk menunjang pekerjaan agar dapat terselesaikan dengan cepat. Pegawai sering merasa kesulitan dalam mengakses teknologi baru yang dapat menunjang pekerjaannya.

Selain moral kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2003:193) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2003:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga sering diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, dan mencakup berbagai faktor yang berfungsi menumbuhkan serta memelihara kedisiplinan itu sendiri yaitu kesadaran, keteladanan, dan ketaatan kepada peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan pengamatan yang penulis temui disiplin pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat terlihat bahwa : Masih banyak pegawai yang datang terlambat. Jam kerja dimulai pada jam 07.30 – 16.00 WIB. Pada daftar hadir pegawai selama bulan Oktober 2012, penulis melihat terdapat 33 pegawai hadir diatas jam 07.30 WIB dan pulang lebih cepat dari waktunya. Dan berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kasubag kepegawaian, pimpinan hanya memberikan teguran secara lisan terhadap pegawai yang sering datang terlambat. Harusnya masalah kedisiplinan, pimpinan harus bersikap lebih tegas selain memberikan teguran secara lisan.

Observasi yang penulis lakukan selama 5 hari pada jam kerja, penulis melihat dalam jam kerja masih banyak pegawai yang duduk-duduk, berkumpul sesama rekan untuk membicarakan hal yang kadang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan pegawai sering tergesa-gesa mengerjakan pekerjaan pada waktu jam kerja sudah hampir selesai, sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai pada hari itu tidak dapat diselesaikan dan dikerjakan pada hari berikutnya.

Pada jam istirahat siang masuk jam 13.20 WIB tapi masih banyak pegawai yang datang terlambat pun tidak langsung mengerjakan tugasnya tapi berbincang-bincang dulu dengan teman dan yang dibicarakan tersebut bukanlah masalah kantor padahal orang yang mempunyai kepentingan sudah menunggu dilayani oleh pegawai tersebut. Dan yang lebih parahnya lagi terkadang setelah jam istirahat ada beberapa pegawai yang pulang dan tidak kembali lagi ke kantor. Bahkan ada juga yang datang ke kantor hanya pada saat akan mengambil absen saja, pada saat pagi dan absen sore. Kemudian terdapat pegawai yang mempergunakan perlengkapan kantor seperti komputer untuk bermain games dalam jam kerja padahal pekerjaan belum selesai. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini data absensi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi bidang DIKMEN.

Tabel 2 : Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Bidang DIKMEN Bulan Oktober 2010

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Absen	14	23,33
2.	Sakit	8	13,33
3.	Izin	16	26,67
4.	Terlambat	33	55,00

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Bidang DIKMEN Tahun 2010

Dari Tabel 2 di atas terlihat bahwa pegawai yang datang terlambat paling banyak dijumpai yang berjumlah sebanyak 55%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat bidang DIKMEN masih rendah. Kedisiplinan bertujuan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi. Dalam tata tertib yang baik akan tercipta semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja yang tinggi. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi karyawan dan masyarakat. Namun hal yang ditemui dilapangan sangatlah berbeda.

Hal ini diperburuk karena tidak adanya sanksi hukuman bagi karyawan yang rendah kedisiplinannya ini. Sedangkan untuk menciptakan tata tertib yang baik di organisasi hukuman diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan organisasi. Dengan pemberian hukuman karyawan yang tidak disiplin dan cenderung membangkang terhadap tata tertib perusahaan dapat ditertibkan. Akan tetapi ketegasan dalam

pemberian hukuman tidaklah ada, terlebih ketegasan berasal dari sosok seorang pemimpin. Seorang pemimpin tidak hanya mampu menegakkan kedisiplinan, tegas dalam memberi sanksi, namun juga memberikan keteladanan.

Keteladanan seorang pemimpin akan menjadi contoh bagi bawahannya. Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Pimpinan yang berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan akan menjadi contoh dan panutan bagi bawahannya dan akan disegani. Namun, lemahnya kepemimpinan akan mempersulit penerapan kedisiplinan dalam organisasi.

Moral kerja dan kedisiplinan yang rendah akan mendatangkan kinerja yang rendah. Hal ini disebabkan kinerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung tujuan organisasi. Karyawan yang puas akan menunjukkan moral kerja yang tinggi seperti senang terhadap pekerjaannya, bersemangat dalam bekerja, menyelesaikan tugasnya dengan benar dan tepat waktu, merasa terpanggil untuk mengabdikan dirinya terhadap organisasi, berpartisipasi aktif, percaya diri dan penuh inovasi.

Kinerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dirasakan amat rendah bisa dilihat dari tingkat kedisiplinan dan moral kerja yang ditampilkan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan fenomena pada latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah ini dengan judul **“Pengaruh Moral Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Bidang DIKMEN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Banyaknya karyawan/pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Rendahnya Partisipasi dan semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat khususnya bidang DIKMEN.
3. Pada Umumnya Karyawan bekerja karena takut terhadap pimpinan.
4. Rendahnya disiplin karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat khususnya bidang DIKMEN.
5. Tidak tegaknya sanksi hukum yang tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin.
6. Banyaknya karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu dan kehadiran.

C. Pembatasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan permasalahan serta data yang akan dibahas dan dikumpulkan dalam penelitian ini, maka perlu adanya pembatasan masalah. Untuk itu penulis membatasi penelitian pada pengaruh moral kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat khususnya pada bidang DIKMEN. Kedisiplinan kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah disiplin kerja pegawai.

D. Perumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka penulisan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seauhmana pengaruh moral kerja terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Bidang DIKMEN?
2. Seauhmana pengaruh moral kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat bidang DIKMEN?
3. Seauhmana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat bidang DIKMEN?

E. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai :

1. Pengaruh moral kerja terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat khususnya bidang DIKMEN.
2. Pengaruh moral kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat khususnya bidang DIKMEN.
3. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat khususnya bidang DIKMEN.

F. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, sebagai bahan pertimbangan untuk peningkatan kinerja pegawai.
3. Bagi pegawai, sebagai masukan untuk pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Provinsi Sumatera Barat dalam meningkatkan Moral Kerja dan Kedisiplinan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dan analisa data yang dilakukan, maka Simpulan yang dapat diambil dari Pengaruh Moral Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat bidang DIKMEN adalah sebagai berikut:

1. Moral kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Bidang DIKMEN. Semakin baik moral kerja yang ditampilkan pegawai maka tingkat kedisiplinan pegawai juga akan baik. Dimana nilai koefisien jalur $P_{X_2X_1} = 0,868$ Nilai t_{hitung} 13,302 dengan tingkat level sig. 0,000. Berdasarkan analisis data tersebut menunjukkan bahwa semakin kondusif Moral Kerja, maka akan semakin baik kedisiplinan pegawai.
2. Moral kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Bidang DIKMEN. Semakin baik moral kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh pegawai. Dimana nilai koefisien jalurnya sebesar $P_{YX_1} = 0,627$ nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,354 > 1,671$) dengan tingkat level sig $< \alpha$ ($0,00 < 0,05$). Hali ini berarti semakin tinggi moral kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

3. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Bidang DIKMEN. nilai koefisien jalur sebesar $P_{yx2} = 0,299$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.569 > 1,671$) dengan tingkat level $sig < \alpha$. ($0,013 < 0,05$). Hal ini berarti, Semakin tinggi kedisiplinan maka semakin baik kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat khususnya.

B. SARAN

Berdasarkan temuan penelitian dan implikasi yang telah dikemukakan sebelumnya, maka upaya yang dapat penulis sarankan agar moral kerja, kedisiplinan, dan kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat khususnya pada bidang DIKMEN dapat lebih baik untuk masa yang akan datang adalah:

1. Pimpinan :
 - a) Meningkatkan pengawasan pimpinan terhadap kedisiplinan pegawai.
 - b) Memantau pekerjaan pegawai agar tugas yang dikerjakan sesuai dengan Tupoksi / SOP yang telah ditetapkan.
 - c) Menetapkan target kerja yang ideal sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pegawai Bidang DIKMEN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

- a) Agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal bukan hanya tugas pokok saja tetapi menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
- b) Hendaknya dalam mengerjakan tugas pegawai harus teliti agar tidak terdapat lagi kesalahan dalam mengerjakan tugas
- c) Agar pegawai dapat memanfaatkan waktu seefisien mungkin dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
- d) Hendaknya pegawai lebih memperhatikan tata tertib dan aturan yang berlaku.
- e) Agar lebih disiplin terhadap waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen. 2005. *Statistik 1*. UNP : Padang
- Arikunto, Suharsimi.1997. *Prosedur Penelitian*. PT. Rineka Cipta : Jakarta
- _____.2002. *Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoritis Praktis Bagi Praktisi Pendidikan*. Bumi Aksara : Jakarta
- Arnengsih, Sri. 2010. *Pengaruh Semangat kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Di MAN Muara Labuh Kabupaten Solok Selatan*. FE UNP (Skripsi) : Padang
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, kepemimpinan, dan efektifitas kelompok*. Rineka Cipta : Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta : Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu.Sp. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta
- Idris. 2008. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. UNP : Padang
- Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektifitas Organisasi*.PT.Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Rosdakarya : Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Refika Adima : Bandung