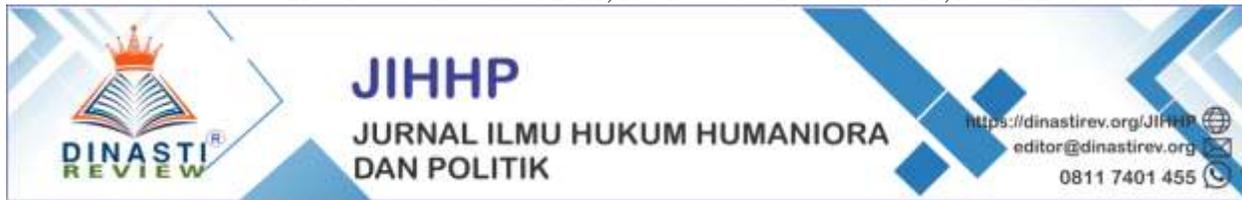


DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i1>

Received: 6 Desember 2021, Revised: 18 Desember 2021, Publish: 30 Januari 2022



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MAPPI

Meyke Paresae¹

¹Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka, meykeparesae08@gmail.com

Corresponding Author: Meyke Paresae

Abstrak: Sumber daya manusia hanyalah salah satu dari beberapa sumber daya lain yang dimiliki oleh sebuah organisasi, tetapi Sumber Daya Manusia menjadi sumber daya yang paling menentukan terhadap sumber-sumber daya yang lain. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Obyek dari penelitian ini adalah Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi Provinsi Papua, Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode Penelitian kepustakaan dan Penelitian lapangan berupa observasi dan Kuesioner. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 60 Pegawai sebagai responden dari seluruh populasi 86 pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Pada penelitian ini teknis analisis data menggunakan Struktural Equation model Partial Least Square (SEM PLS). Metode ini merupakan metode analisis yang powerful karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran tertentu, dapat diterapkan pada semua skala data. Tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel (Ghozali, 2006). SEM PLS merupakan metode analisis statistic yang terbentuk dari gabungan analisis factor, analisis Regresi dan analisis jalur atau path analisist (Hair et al., 2014).

Kata Kunci: Disiplin kerja, motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah bangsa yang besar dengan latar belakang yang sangat majemuk, untuk menata keberagaman SDM yang ada tidaklah mudah terlebih di era globalisasi yang berlaku saat ini. Belakangan ini permasalahan yang ada di Indonesia semakin kompleks serta ditambah persaingan global di mana dunia kerja sangatlah membutuhkan orang yang mampu bersaing dan mempunyai keterampilan yang baik serta dapat berfikir maju dan juga mempunyai semangat yang tinggi. Salah satu masalah utama adalah pada tata pemerintahan yang baik di organisasi pemerintah (Good Governance).

Di dalam suatu organisasi yang melayani publik seperti organisasi dalam pemerintah, keberadaan pegawai merupakan salah satu hal yang amat penting. Dengan adanya pegawai yang mempunyai kualitas akan mempunyai pengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Artinya Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang akan menjalankan roda aktivitas organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya perusahaan atau organisasi, agar dapat memberikan suatu hasil yang maksimal. Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen suatu cara atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta semakin kritisnya masyarakat terhadap kebijakan pemerintah maka tugas aparatur pemerintah daerah semakin berat karena daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat daerahnya sendiri. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Keberhasilan dalam pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan para aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat. Peningkatan kinerja aparatur ini bertujuan membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan dengan negara-negara yang lain.

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, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pada kesempatan ini penulis akan mengadakan penelitian pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Pada kantor Dinas Pendidikan memiliki jumlah pegawai sebanyak 86 pegawai dengan 45 PNS dan 41 Non PNS (PKD). Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Kondisi pegawai yang ada saat ini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi dijumpai masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan sore, adanya pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai adalah kurangnya inisiatif pegawai dalam mengerjakan tugas, dapat dilihat dari adanya pegawai yang masih harus selalu diperintahkan oleh atasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu ketelitian kerja dan kerapian kerja masih sangat kurang pada pegawai. Pengertian terhadap pekerjaan juga menjadi salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal itu dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja. Kerja sama yaitu kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja yang juga masih rendah. Hal-hal tersebut secara tidak langsung dapat menghambat proses kerja pegawai dan membuat pekerjaan menjadi tidak efisien.

Hal lain yang penulis temukan adalah kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab pada pegawai Dinas Pendidikan. Pegawai harus mempunyai kesadaran atas tanggung jawab dan tugas yang harus dilaksanakan oleh masing-masing individu. Baik buruknya kinerja seseorang ditentukan oleh individu itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dalam melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar, maupun tugas

dan tanggung jawab, dimana keberadaannya sebagai pegawai instansi Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan pegawai, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu untuk diketahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi.

Perumusan masalah

Dalam uraian permasalahan yang akan dibahas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi ?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahuicapakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2004: 6), Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Reksohadiprodo dan Handoko, (1997:252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Buhler, (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan”. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai

maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan sesuatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai. Kekuatan ini dapat dikembangkan oleh individu sendiri atau sejumlah kekuatan dari luar. Di lingkungan kerja, motivasi karyawan turut mempengaruhi hasil kinerjanya baik secara positif atau negatif. Apabila karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, pada umumnya akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik pula.

Menurut Martinis Yamin (2006: 179) penekanan mengenai pentingnya jenis motivasi menurut para ahli belum diperoleh kesepakatan. Mc Dougall dan Freud dalam Martinis Yamin (2006: 179) lebih menekankan pentingnya motivasi intrinsik, Skinner dan Bandura lebih menekankan pentingnya motivasi ekstrinsik, sedangkan Maslow dan Rogers menunjukkan bahwa kedua motivasi tersebut sama pentingnya.

Berkaitan dengan jenis-jenis motivasi, teori motivasi yang cukup populer dikalangan praktisi manajemen adalah Teori Herzberg atau sering disebut Teori Motivasi dan Higiene. Menurut Sondang P. Siagian (2002: 107) teori ini diterjemahkan secara sederhana bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu:

- Mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing,
- Faktor-faktor intrinsik yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya berkarya.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Faktor hygiene yang menonjol ialah, kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah/gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2001). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Siagian (2001) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

- Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer.
- Feeling dan emotions yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi.
- Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
- Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima.

Indikator- indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada pegawai yaitu:

- Kebutuhan Fisiologis, ditunjukkan dengan pemberian gaji, uang makan, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- Kebutuhan Rasa aman dan keselamatan, Pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian.
- Kebutuhan Sosial, berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain dan persahabatan.
- Kebutuhan Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- Kebutuhan Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang memiliki prestasi dan keinginan untuk meningkatkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan potensinya.

Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Heidjrachman dan Husnan, (2002: 15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Menurut Davis (2002 : 112) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil.

Menurut A. A Anwar Mangkunegara (2001:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

- a. Disiplin Preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan 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.
- b. Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korelatif, 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. Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korelatif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama,

suatu prasangka yang tidak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:194), indikator disiplin kerja adalah:

- a) Mematuhi semua peraturan perusahaan.
- b) Penggunaan waktu secara efektif.
- c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
- d) Tingkat absensi.

Kinerja

Douglas (34;2000) menjelaskan bahwa sebuah institusi membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dan ditangani secara serius oleh perusahaan, Karena karyawan merupakan sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, kinerja yang dihasilkan akan semakin baik jika suatu perusahaan memandang setiap karyawan adalah asset yang bernilai tinggi untuk mencapai tujuan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 69,) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Kinerja adalah proses melalui kegiatan-kegiatan pegawai dan hasil yang diperolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Sesuai dengan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagai kontribusi bagi organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Istiningsih (2006: 24) kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja (performance) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu:

- (1) Faktor individual yang terdiri dari Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi;
- (2) Faktor Psikologis yang terdiri dari Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, Motivasi;
- (3) Faktor Organisasi yang terdiri dari Sumberdaya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, Job Design (Istiningsih, 2006: 24)

Menurut Schuller dalam Sri Dwi Ari Ambarwati (2002: 100) ada jenis-jenis kriteria yang dapat membantu penilai dalam menilai kinerja pegawai yaitu: loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, keterampilan memimpin, hubungan antar personal dan hasil kerja yang telah dicapai.

Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Gibson dalam Sri Suranta (2002: 27) adalah:

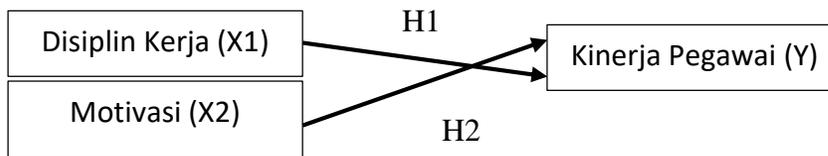
- (a) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja;
- (b) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan;

- (c) Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja;
- (d) Kerja sama yaitu kemampuan bekerja sama.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran mengenai pengaruh motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari skema kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan pengaruh variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam hal ini yang termasuk variabel bebas adalah Motivasi dan Disiplin kerja.
- Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dalam hal ini yang termasuk variabel terikat adalah kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi menurut Arikunto, (2002: 108) merupakan keseluruhan dari subyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Struktural dan Staf Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. Definisi sampel yaitu sebagai berikut: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian" (Sugiyono, 2014: 116). Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif). Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Sugiyono (2014:118) definisi probability sampling adalah "teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel". Selanjutnya menurut Sugiyono (2014:120) definisi nonprobability sampling adalah "teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel".

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah seluruh pejabat Eselon 3 dan 4 serta beberapa Staf PNS dan PKD pada setiap Bidang dan Subag di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi, berjumlah 60 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan :

- Penelitian kepustakaan (Library Research). Untuk melengkapi data, penulis melakukan penelitian kepustakaan yakni melalui buku-buku yang membahas penelitian ini, dan juga mencari lewat internet yang berkaitan dengan penelitian ini.
- Penelitian lapangan
 - Observasi, penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti agar memperoleh data yang kongkrit serta benar.
 - Daftar pertanyaan (Kuesioner). Kuisisioner, digunakan untuk mendapatkan data yang relevan sesuai tujuan penelitian melalui daftar pertanyaan yang telah disiapkan.

Penelitian ini menggunakan data-data berdasarkan angka yang didapat dari instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diolah melalui statistik. Untuk itu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bentuk asosiatif (kausal) yaitu mengukur pengaruh dan nilai variabel independen Motivasi dan Disiplin terhadap variabel dependen Kinerja.

Sumber Data

Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti (Pabundu, 2006). Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari sumbernya yaitu melalui Observasi dan kuisisioner yang diajukan kepada responden. Penyebaran kuisisioner secara langsung dimaksudkan agar tingkat pengembalian kuisisioner tinggi.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli (Pabundu, 2006).

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknis analisis data menggunakan Struktural Equation model Partial Least Square (SEM PLS). Metode ini merupakan metode analisis yang powerful karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran tertentu, dapat diterapkan pada semua skala data. Tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel (Ghozali, 2006). SEM PLS merupakan metode analisis statistik yang terbentuk dari gabungan analisis factor, analisis Regresi dan analisis jalur atau path analisis (Hair et al., 2014).

Adapun tujuan model Partial Least Square (PLS) adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel latent untuk tujuan prediksi (Ghozali, 2006). Secara formal variabel latent dalam model merupakan aggregate linier dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan skor variabel latent didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel latent) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen (keduanya variabel laten dan indikator) diminimumkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan". Yogyakarta, Aswaja Pressindo, 2014.
- Arikunto, Suharsimi., 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary., 1992, *Manajemen Sumber-daya Manusia*, Jakarta: Prenhallindo
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Haryanto, 2005, *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupa-ten Karanganyar*. Thesis, Tidak dipublikasikan.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2002, *Manajemen Personalia*. BPFE-Yogyakarta.
- Maryoto, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 1997, *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbin, Stephen, 1996, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prehalindo
- Siagian, Sondang P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, Hernowo Narmodo, M. Farid Wajdi
- Aden Prawiro Sudarso, 2020 "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan"
- Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, Yantje Uhing, 2015, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara".
- Aris Kamal Ashadi, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi I Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang*. Thesis, Tidak dipublikasikan