

ANALISIS FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

*(The Analysis of factors which influence
the performance of Civil Government Employees)*

Andarias Patiran *)

Abstract

The objective of this research is to observe the performance of the Civil Government Employees (PNS). This research will be carried out based on the observation that half of the civil government work seriously and half of them don't work seriously. This condition certainly will influence the whole system implemented, so finally the objective of the local/province government to provide good service to the community cannot be achieved. Therefore, the researcher is interested to do the research about the performance of the civil servants which is dependent variable, by using 3 (three) independent variables (discipline, education and motivation) as instrument to measure dependent variable.

Keywords: *Discipline, Education, Motivation, and Performance.*

Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat kinerja dari para Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini dilakukan karena berdasarkan pengamatan, terdapat sebagian pegawai yang bekerja dengan serius dan ada sebagian pula yang tidak bekerja dengan serius. Dengan adanya kondisi ini, maka tentunya akan berpengaruh terhadap keseluruhan sistem yang dijalankan, sehingga pada akhirnya tujuan dari pemerintah daerah yaitu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat tidak dapat tercapai. Dengan demikian, peneliti merasa tertarik untuk melakukan kajian terhadap kinerja pegawai yang merupakan variabel dependen, dengan menggunakan 3 (tiga) variabel independen (disiplin, pendidikan dan motivasi) sebagai alat untuk mengukur variabel dependen.

Kata kunci: *Disiplin, Pendidikan, Motivasi, dan Kinerja.*

1. Pendahuluan

Otonomi Khusus (OTSUS) Provinsi Papua memberikan perubahan yang menyeluruh di dalam manajemen pemerintah Provinsi Papua secara nyata, dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Perubahan ini memberikan indikasi yang kuat, bahwa pemerintah pusat memberikan kepercayaan kepada Pemerintah Daerah Provinsi Papua, untuk mengelola daerahnya sendiri agar mampu mensejajarkan diri dan mengejar ketertinggalan pembangunan di Provinsi Papua. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Kantor

*) *Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ottow dan Geissler Jayapura*

Wilayah Departemen Agama Provinsi Papua selalu berpedoman pada kebijakan Menteri Agama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan ditunjang dengan keberadaan berbagai sumber daya, baik sumber daya dana maupun sumber daya manusia.

Mengamati hasil kerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Papua, nampak bahwa sebagian pegawai bekerja dengan disiplin yang tinggi, namun masih terdapat sebagian pegawai lagi yang sering menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak produktif atau bahkan ada yang meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadinya. Kondisi seperti ini, menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja yang pada akhirnya mempengaruhi unit kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Rendahnya kinerja sumber daya manusia pada Kantor Wilayah Departemen Agama tidak dapat dikatakan sebagai akibat dari rendahnya tingkat pendidikan formal para pegawai; karena secara formal, jumlah pegawai yang berpendidikan pada jenjang perguruan tinggi yaitu pasca sarjana, sarjana dan diploma sebanyak 69,42 %, sedangkan sisanya sebesar 30,58 % berpendidikan SLTA. Selain itu, terdapat sejumlah faktor lainnya yang juga turut mempengaruhi kinerja seorang pegawai, yaitu kurangnya tingkat pendidikan non-formal (pelatihan dan kursus-kursus) yang diberikan kepada para pegawai, sikap loyal terhadap instansi tempat bekerja, budaya kerja, pengalaman kerja, rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, dan rendahnya motivasi.

1.1. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah faktor disiplin kerja, pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah faktor disiplin kerja, pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ?

1.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai sumbangan pemikiran kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Papua, sebagai bahan evaluasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai.
2. Sebagai sumbangan pemikiran konseptual bagi perkembangan ilmu manajemen dan secara khusus bidang pendidikan, disiplin, dan motivasi pegawai dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.
3. Sebagai sumbangan pemikiran bagi para peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti secara mendalam tentang permasalahan ini.

2. Telaah Pustaka

2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Untuk itu, Nawawi (1997 : 234) mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non – fisik.

Sedangkan menurut Prawirosentono, (1999:2)., mengatakan bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai dan yang telah dikerjakan oleh setiap PNS dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, diperlukan suatu pedoman sebagai alat ukur keberhasilan yang dilakukan oleh PNS tersebut.

Untuk itu, Handoko (1987:135), menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi–organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Sedangkan menurut Siagian, S.P., (1989:114) bahwa yang dimaksud dengan penilaian adalah proses pengukuran dan perbandingan dari hasil – hasil pekerjaan yang nyata dicapai dengan hasil – hasil yang seharusnya dicapai.

2.2. Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari kata latin *.disciple.* yang berarti mengajar atau memberi instruksi. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah segala tata tertib yang ditetapkan dan disepakati untuk seyogyanya dipatuhi oleh Pegawai Negeri Sipil dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajibannya (Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS, 2006, p6).

Menurut kamus Webster (dalam Intisari, 1999) disiplin adalah latihan untuk menumbuhkan kendali diri, karakter atau keteraturan, dan efisiensi, sedangkan Bernhardt (1964) berpendapat bahwa disiplin merupakan latihan, bukan pengkoreksian, bimbingan bukan hukuman, mengatur kondisi untuk belajar bukan hanya pembiasaan. Sedangkan dalam PP No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS yang antara lain memuat kewajiban dan larangan bagi PNS.

2.3. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan pada hakekatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku dan pola pikir sasaran didik, dimana tingkah laku baru (hasil perubahan) selanjutnya dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan (*educational objective*). Pendidikan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu (Soekidja, 1992).

Sedangkan menurut Handoko (1987:104), mengemukakan bahwa latihan (*training*) dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Adapun yang menjadi tujuan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Disiplin PNS, Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS, 2006, p14) adalah :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaru dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sedangkan dasar pemikiran kebijakan pendidikan dan pelatihan yang ditetapkan dalam PP No. 1001 Tahun 2000 bahwa diklat merupakan bagian integral dari sistem pembinaan PNS (Disiplin PNS, Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS, 2006, p14).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan pada prinsipnya adalah sama, tetapi berbeda dari segi waktu kebutuhannya, dimana pelatihan (*training*) ditujukan pada kebutuhan saat ini untuk dapat menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja, sedangkan pendidikan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya agar siap memangku jabatan dimasa yang akan datang.

2.4. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Melayu, 2001 : 140).

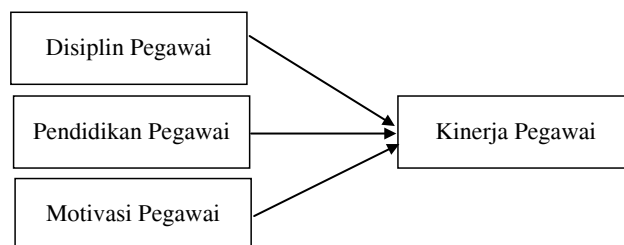
Gitosudarmo dan Sudita dalam Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS. (2006 : 5) mengatakan, motivasi adalah faktor–faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu

Jadi motivasi adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan. Ada tiga jenis atau tingkatan motivasi seseorang dalam Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS. (2006 : 5-6), yaitu :

- Motivasi yang didasarkan atas ketakutan (*fear motivation*).
- Motivasi karena ingin mencapai suatu (*achievement motivation*)
- Motivasi yang didorong oleh kekuatan dari dalam (*inner motivation*).

2.5. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :



2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dapat penulis dikemukakan sebagai berikut :

- H1: Terdapat hubungan yang positif antara faktor Disiplin Kerja, Pendidikan, dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- H2: Terdapat hubungan yang positif antara faktor Disiplin Kerja, Pendidikan, dan Motivasi secara bersama–sama terhadap Kinerja Pegawai.

3. Metode Penelitian

3.1. Sumber Data

Data yang digunakan dapat dikelompokkan menjadi dua jenis data, yaitu :

1. Data Primer adalah data yang bersumber dari hasil penelitian di lapangan, yaitu berupa jawaban terhadap kuisioner, yang berisikan daftar pertanyaan mengenai disiplin kerja, pendidikan, motivasi, dan kinerja..
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari laporan–laporan, dokumen–dokumen, dan informasi lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini.

3.2. Populasi dan Sampel

Adapun jumlah pegawai secara keseluruhan sebanyak 103 orang, dan yang dapat peneliti sebarakan kuesioner berjumlah 89 orang, dan yang mengembalikan kuesioner berjumlah 62 orang. Dengan demikian, jumlah responden yang peneliti gunakan sebagai sampel sebanyak 62 orang.

3.3. Metode Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang akan digunakan untuk dua variabel maupun untuk lebih dari dua variabel, menurut Djarwanto dan Subagyo, 1994, adalah :

$$Y = \alpha + bX \dots (1)$$

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots (2)$$

dimana :

Y' = Kinerja Pegawai	a = Intercept (Konstanta)
b = Slope	X ₁ = Tingkat Disiplin Pegawai
X ₂ = Tingkat Pendidikan	X ₃ = Motivasi Pegawai

Sedangkan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel digunakan analisis korelasi untuk dua variabel adalah :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \sqrt{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}} \dots\dots (3)$$

Selain itu, untuk mengetahui pertautan (*association*) antara variabel tidak bebas (Y) dengan beberapa variabel bebas (X₁, X₂, ..., X_k) secara serempak, maka persamaan yang digunakan adalah

$$r_{Y,1,2,3} = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2} \dots\dots\dots (4)$$

4. Pengujian Hipotesis Penelitian Dan Pembahasan

4.1. Hasil Uji Hipotesis 1 dan Pembahasan

Hipotesis 1 dilakukan untuk melihat hubungan antara faktor Disiplin Kerja, Pendidikan, Motivasi secara parsial dengan Kinerja.

a. Analisis Regresi antara Disiplin Pegawai dengan Kinerja

Berdasarkan *output* analisis regresi antara disiplin pegawai dengan kinerja diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,965 atau 96,5%. Hal ini memberikan arti bahwa variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin pegawai sebesar 96,5%, sedangkan sisanya sebesar 3,5% dipengaruhi oleh variabel–variabel lain yang tidak termasuk dalam model persamaan (1).

Tabel 1. Output Koefisien Korelasi Antara Disiplin Pegawai dengan Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965(a)	,931	,923	3,583
a Predictors: (Constant), DISIPLIN				

Selain itu, bila dilihat hasil pengujian dengan t test yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin pegawai terhadap variabel kinerja dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2. Output Uji t test Antara Disiplin Pegawai dengan Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	72,873	18,369		3,967	,004
	DISIPLIN	,705	,068	,965	10,430	,000
a Dependent Variable: KINERJA						

Berdasarkan tabel 2. terlihat bahwa variabel disiplin pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 0,000 terhadap variabel kinerja, dimana $t_{hitung} > t_{0,05 (10-2)}$ ($10,430 > 1,960$). Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima H_1 yang berarti terdapat hubungan positif antara disiplin pegawai dengan kinerja. Adapun persamaan regresi linear berdasarkan pada tabel 2. adalah : $Y = 72,873 + 0,705 X_1$

b. Analisis Regresi antara Pendidikan dengan Kinerja

Berdasarkan *output* analisis regresi antara tingkat pendidikan pegawai dengan kinerja diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,847 atau 84,7%. Hal ini memberikan arti bahwa variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan pegawai sebesar 84,7%, sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel–variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Tabel 3. Output Koefisien Korelasi Antara Pendidikan Pegawai dengan Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847(a)	,717	,682	7,282
a Predictors: (Constant), PENDIDIKAN				

Selain itu bila dilihat hasil pengujian dengan t test yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan pegawai terhadap variabel kinerja dapat dilihat tabel 4..

Tabel 4. Output Uji t test Antara Pendidikan Pegawai dengan Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	101,637	36,160		2,811	,023
	PENDIDIKAN	,608	,135	,847	4,502	,002
a Dependent Variable: KINERJA						

Berdasarkan tabel 4. terlihat bahwa variabel pendidikan pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 0,002 terhadap variabel kinerja, dimana $t_{hitung} > t_{0,05 (10-2)}$ ($4,502 > 1,960$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menerima H_1 , yang berarti ada hubungan positif antara pendidikan pegawai dengan kinerja. Adapun persamaan regresi linear berdasarkan pada tabel 4 adalah : $Y = 101,637 + 0,608 X_2$

c. Analisis Regresi antara Motivasi Pegawai dengan Kinerja

Berdasarkan *output* analisis regresi antara motivasi pegawai dengan kinerja diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 atau 79,1%. Hal ini memberikan arti bahwa variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi pegawai sebesar 79,1% (tabel 5), sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Tabel 5. Output Koefisien Korelasi Antara Motivasi Pegawai dengan Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791(a)	,626	,579	8,370
a Predictors: (Constant), MOTIVASI				

Selain itu bila dilihat hasil pengujian dengan t test yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi pegawai terhadap variabel kinerja dapat dilihat dalam tabel 6.

Tabel 6. Output Uji t test Antara Tingkat Motivasi Pegawai dengan Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,576	72,370		-,008	,994
	MOTIVASI	1,042	,285	,791	3,660	,006

a Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 6. terlihat bahwa variabel motivasi pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 0,006 terhadap variabel kinerja, dimana $t_{hitung} > t_{0,05 (10-2)}$ ($3,660 > 1,960$). Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima H_1 yang berarti terdapat hubungan positif antara motivasi pegawai dengan kinerja. Adapun persamaan regresi linear berdasarkan pada tabel 6. adalah : $Y = - 0,576 + 1,042 X_3$

4.2. Hasil Uji Hipotesis 2 dan Pembahasan

Hipotesis 2 dilakukan untuk melihat terjadi hubungan yang positif antara faktor Disiplin Kerja, Pendidikan, dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Papua.

Berdasarkan *output* analisis regresi dari persamaan (2) diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,984 atau 98,4% yang memberikan arti bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Pegawai, Pendidikan Pegawai, dan Motivasi Pegawai sebesar 98,4% (tabel 7), sedangkan sisanya sebesar 1,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model persamaan (2).

Tabel 7. Output Koefisien Korelasi Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984(a)	,967	,951	2,858

a Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENDIDIKAN, DISIPLIN

Sedangkan hasil pengujian variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen yang dilakukan dengan uji F (tabel 8), menunjukkan bahwa nilai F-test sebesar 59,188 lebih besar dari nilai F tabel ($F_{\alpha; k-1; k(n-1)}$) dimana $k = 3$ dan $n = 10$, maka besarnya nilai F tabel ($F_{0,05; 2, 18}$) adalah 3,55 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini berarti bahwa perubahan yang terjadi dalam variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, pendidikan dan motivasi pegawai.

Tabel 8. Output Uji – F Persamaan 2

ANOVA(b)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1449,907	3	483,302	59,188	,000(a)
	Residual	48,993	6	8,166		
	Total	1498,900	9			
a Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENDIDIKAN, DISIPLIN						
b Dependent Variable: KINERJA						

Selain itu bila dilihat hasil pengujian secara parsial dengan t test yang digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel disiplin, pendidikan dan motivasi pegawai terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun nilai t hitung dan tingkat signifikansi setiap variabel independen yang dapat dilihat dalam tabel 9.

Tabel 9. Output Uji Parsial (t test) Persamaan 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	121,286	29,337		4,134	,006
	DISIPLIN	1,190	,197	1,630	6,048	,001
	PENDIDIKAN	-,328	,148	-,457	-2,219	,068
	MOTIVASI	-,364	,202	-,276	-1,796	,123
a Dependent Variable: KINERJA						

Dari tabel 9. terlihat bahwa variabel disiplin, pendidikan dan motivasi pegawai yang dimasukkan dalam model ternyata ada dua variabel yang mempunyai pengaruh negatif (yaitu pendidikan dan motivasi pegawai) dan tidak signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan satu variabel lainnya yaitu disiplin pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Adapun persamaan regresi linear berganda berdasarkan pada tabel 9. adalah : $Y = 121,286 + 1,190 X_1 - 0,328 X_2 - 0,364 X_3$

Dari hasil regresi baik pada persamaan (1) maupun (2) menunjukkan bahwa ada dua variabel yaitu pendidikan dan motivasi pegawai yang dimasukkan dalam model, menghasilkan jawaban yang berbeda. Dimana pada persamaan (1), kedua variabel menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif serta berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada persamaan (2), kedua variabel tersebut (pendidikan dan motivasi pegawai) menunjukkan hubungan yang kuat dan positif, tetapi tidak berpengaruh secara nyata terhadap perubahan variabel kinerja pegawai.

Hal ini berarti hasil regresi pada persamaan (1) untuk kedua variabel tersebut, menunjukkan bahwa segala sesuatu yang berhubungan dengan pendidikan dan motivasi pegawai, yang selama ini dilakukan oleh Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Papua terhadap para pegawai telah berjalan dengan baik. Sedangkan pada persamaan (2) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, tidak perlu lagi untuk menjadi prioritas utama

dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang. Namun untuk variabel disiplin pegawai, sangat diperlukan dan penting untuk menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang; karena berpengaruh secara nyata pada tingkat signifikan 0,05.

5. Simpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

1. Hasil uji hipotesis 1 untuk persamaan 1 secara individual baik untuk :
 - a. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja, menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut, hal ini dibuktikan dengan tingkat korelasi (R^2) yang mendekati satu, yaitu sebesar 96,50% dan berpengaruh secara positif.
 - b. Variabel pendidikan pegawai terhadap kinerja, menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut, hal ini dibuktikan dengan tingkat korelasi (R^2) sebesar 84,70% dan berpengaruh secara positif.
 - c. Variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut, hal ini dibuktikan dengan tingkat korelasi (R^2) sebesar 79,10% dan berpengaruh secara positif.
2. Hasil uji hipotesis 2 untuk persamaan 2 yang dilakukan secara bersama – sama dengan menggunakan uji – F dan uji – t , menunjukkan hasil sebagai berikut :
 - a. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel disiplin, pendidikan, dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan tingkat korelasi (R^2) sebesar 98,40%.
 - b. Berdasarkan hasil uji – F, menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel independen (variabel disiplin, pendidikan, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai F-test 59,188 lebih besar dari nilai F tabel ($F_{0,05; 2, 18}$) adalah 3,55 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa perubahan yang terjadi dalam variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel disiplin, pendidikan dan motivasi pegawai.
 - c. Berdasarkan hasil uji – t, menunjukkan bahwa dari 3 (tiga) variabel independen (variabel disiplin, tingkat pendidikan, dan motivasi) yang dimasukkan ke dalam model, terdapat 2 (dua) variabel yaitu variabel tingkat pendidikan dan variabel motivasi yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5 % (0,05). Sedangkan variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan signifikan pada tingkat signifikansi sebesar 5 % (0,05).
3. Berdasarkan penjelasan pada point 1 dan 2 di atas, maka dapat dikatakan bahwa dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Papua, yang menjadi faktor untuk diperhatikan dan menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang adalah faktor disiplin pegawai. Sedangkan faktor pendidikan dan motivasi kerja dapat digunakan sebagai pendukung

5.2. Rekomendasi

Dari penelitian yang telah dilakukan dan hasil – hasil penelitian yang diperoleh, ada beberapa rekomendasi yang dapat diberikan sebagai berikut :

2. Khusus bagi pimpinan bahwa untuk meningkatkan kinerja para pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Papua, maka perlu diperhatikan beberapa hal sebagai berikut :
 - a. Perlu adanya peningkatan disiplin pegawai sesuai peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Papua
 - b. Perlu adanya pengawasan yang ketat terhadap tingkat kedisiplinan pegawai sebagai faktor utama, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.
 - c. Perlu adanya perhatian terhadap faktor tingkat pendidikan dan motivasi kerja sebagai faktor pendukung dari kedisiplinan para pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.
3. Khusus bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada instansi lain dengan menggunakan variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) yang sama dengan variabel – variabel yang penulis teliti saat ini, sehingga dapat mengetahui apakah ada kesamaan dengan hasil penelitian ini atau tidak.

Daftar Pustaka

- Handoko, H.T., 1987, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, BPFE – Yogyakarta.
- Handoko, H.T., 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty – Yogyakarta
- Hasibua, Malayu S.P., 2001, *Organisasi dan Motivasi*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Harbison., C.A. Myers, 1964, *Education, Manpower, and Economic Growth, Strategies of Human Resources Development*, McGraw Hill, Book Company, Inc., New York – Toronto – London.
- Hartoyo, Sri, 1996, "*Tehnik Pengambilan Contoh (Sampling)*", dalam *Pelatihan Metodolog dan Manajemen Penelitian – Ekonomi dan Akuntansi*, LP3UK, Institut Pertanian Bogor.
- Martoyo, 1975., *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LP3ES – Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari, 1997., *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Yang Kompetitif*, Cetakan Pertama, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS, *Disiplin PNS*, 2006.
- Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS, *Kode Etik PNS*, 2006.
- Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS, *Motivasi dan Etos Kerja*, 2006.
- Ps. Djarwanto dan Pengestu Subagyo, 1994, *Statistik Induktif*, BPFE – Yogyakarta.
- Prawirosentono S., 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, S.P., 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Prentice – Hall.
- Siagian P.S., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, H., 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, STIE – YPKN, Yogyakarta.
- Soekidja, Notoatmodjo, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta.
- Soeprihanto, J., 2000, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE – UGM, Yogyakarta.
- Zainun. B., 2001, *SDM Indonesia*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta.
- , 2009, *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*, <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>.