

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLKI (BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI) KENDARI

RAMAL
NIM. 210 10 057

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KENDARI**

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BLKI (Balai Latihan Kerja Industri) Kendari. Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kendari. di bawah bimbingan Dr. La Ode Bahana Adam, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Sabarudin Sondeng, SE.,MM selaku pembimbing II. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BLKI kendari. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang . metode analisa yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja pegawai Balai Latihan kerja Industri kendari. berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Kendari maka disiplin dan motivasi harus diperhatikan dan dengan melihat faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Kinerja .

ABSTRACT

Ramal (21010057), Effect on Performance dicipline and motivation on Employee BLKI (performance Training Center Industry) In Kendari. Department of Management, Graduate School, University Muhammadiyah Kendari, Supervisor I, Dr. La Ode Bahana Adam, SE.,M.Si and Advisor II, Sabarudin Sondeng, SE.,MM . This study aims to determine the effect of dicipline and motivation on employee BLKI Kendari. This study used a sample of the population and 35. analysis method used is multiple linear regression analysis. These results indicate that the variable dicipline and motivation or positive significant effect on the performance of employees working Industrial Training Center Kendari. means to improve the performance of employees in Kendari Industrial Training Center, the dicipline and motivation must be considered and by looking at other factors not included in this study.

Keywords: Dicipline,Motivation, Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki kerjasama ekonomi Negara-negara Asia Tenggara melalui Kawasan Perdagangan Bebas Asean (Asean Free Trade Area/AFTA) sejak tahun 2003 dan pasar bebas dunia tahun 2020 akan menimbulkan persaingan ketat baik barang jadi/komoditas maupun jasa. Perkembangan bisnis dan persaingan pasar dewasa ini bergerak dengan sangat cepat dan dinamis. Ini berarti Indonesia harus meningkatkan daya saing baik mutu hasil produksi maupun jasa. Peningkatan daya saing ini dimulai dari penyiapan Sumber Daya

Manusia (SDM) berkualitas yang merupakan faktor keunggulan menghadapi persaingan.

Kondisi ini juga menuntut setiap perusahaan untuk bersikap lebih anggap dan proaktif dalam melakukan perekrutan untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi atau perusahaan. Mengingat kebutuhan perusahaan akan SDM yang lebih berkompeten dibidangnya dan ketatnya persaingan diantara para tenaga kerja di dunia kerja maka perlu dilakukan upaya untuk dapat menciptakan tenaga kerja yang berkompeten yang siap memenuhi kebutuhan SDM suatu perusahaan. Hal ini tercantung dalam Undang-Undang No 25 Tahun 2000 tersebut antara lain diprogramkan upaya meningkatkan kualitas dan produktifitas tenaga kerja yang bertujuan untuk mendorong, memasyarakatkan dan meningkatkan kegiatan pelatihan kerja dan aspek-aspek yang mempengaruhi peningkatan produktifitas tenaga kerja.

Sedangkan sasaran program ini adalah ketersediaannya tenaga kerja yang berkualitas, produktifitas dan berdaya saing tinggi, baik dipasar kerja dalam negeri maupun luar negeri. Oleh karena, SDM dimaksud perlu dipersiapkan baik oleh pemerintah melalui DEPDIKNAS, DEPNAKER, dan/atau Departemen Perdagangan maupun oleh swasta melalui KADIN serta oleh masyarakat pengguna jasa. Persiapan pengembangan SDM yang berkualitas antara lain, berpendidikan, memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan, serta sikap dan perilaku kerja, terutama bagi tenaga kerja dalam jumlah yang memadai, maka Indonesia tidak akan menjadi korban perdagangan bebas.

Pengembangan SDM dimaksudkan dapat meningkatkan kemampuan setiap tenaga kerja, yang berdampak pada terpenuhinya kebutuhan SDM perusahaan sehingga pertumbuhan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan. Pengembangan SDM yang berkelanjutan melalui pelatihan-pelatihan yang didesain sedemikian rupa, sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Pelatihan adalah salah satu sarana agar seseorang dapat mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya. Pelatihan itu sendiri merupakan suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Namun tidak dapat

dipungkiri, bahwa suatu training memerlukan banyak komponen, baik bersifat materiil maupun non materiil.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. 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.

Dinas BLKI adalah instansi pemerintah yang memberikan pelatihan yang dibutuhkan oleh masyarakat kendari, maka dinas BLKI diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Meneg PAN) Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pengertian pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan disiplin dan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas BLKI, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Dinas BLKI merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelatihan kerja kepada masyarakat untuk wilayah kendari, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas BLKI sangat berpengaruh

terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pelatihan dan pembinaan masyarakat..

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai BLKI, terdapat permasalahan pada kinerja pegawai BLKI, adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan tugas kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Masih adanya pegawai yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja BLKI, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9),” kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan hasil observasi dan data rekapitulasi penilaian kinerja pegawai diindikasikan bahwa tanggung jawab pegawai belum dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menaati peraturan instansi dan motivasi kerja belum optimal dengan baik, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, rendah kedisiplinan sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi, masih ada pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditetapkan instansi.

Disiplin kerja pegawai yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara, disiplin kerja pada BLKI secara keseluruhan belum optimal. Berdasarkan pengamatan lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketetapan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2000:193) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Sementara motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Tidak seluruh pegawai merasa termotivasi hanya karena materi, selain uang dan barang pemberian perhatian dari atasan ke bawahan dan penghargaan kepada pegawai

yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai. Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar pegawai bisa bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

Tetapi dalam hal ini instansi belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para pegawai pada BLKI, kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan, hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Kurangnya komunikasi antara atasan terhadap bawahan menimbulkan ketidak samaan persepsi antara bawahan dan atasan, hal tersebut diduga berakibat pada kurangnya pencapaian kinerja.

Ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab pegawai diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi pegawai untuk dapat memiliki pengaruh terhadap pegawai lainnya. Masalah yang timbul dari hal tersebut adalah pegawai tidak mengetahui secara jelas apa yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai tidak terdorong untuk memanfaatkan waktu yang diberikan instansi untuk bekerja sebagai waktu untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja BLKI. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai dan rendahnya motivasi.

Berdasarkan latar belakang di atas , penulis ingin mengetahui lebih jauh keterkaitan antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLKI Kendari”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kantor BLKI Kendari .
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kantor BLKI Kendari.
3. Adakah pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor BLKI Kendari.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kantor BLKI Kendari .
2. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kantor BLKI Kendari.
3. Untuk mengetahui disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor BLKI Kendari.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta upaya identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BLKI Kendari.

2. Manfaat Bagi Unit Kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya pegawai BLKI Kendari agar senantiasa meningkatkan kinerjanya.

3. Manfaat Bagi Penulis

Sebagai upaya lebih mendalami masalah-masalah Sumber Daya Manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah BLKI Kendari, yang di titik beratkan pada aspek kedisiplinan pegawai BLKI Kendari yang di ukur dengan indikator variabel yang meliputi (ketepatan waktu, tingkat absensi dan ketaatan aturan) dan motivasi yang meliputi (Kebutuhan berprestasi, Kebutuhan memperluas pergaulan, kebutuhan untuk menguasai sesuatu) Selanjutnya untuk mengukur kinerja pegawai dilihat dari tiga aspek/indikator variabel yang meliputi (kualitas, kuantitas dan sikap kerja).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan sebagai pembandingan terhadap penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh :

1. Joko Sarwanto (2007) telah meneliti dengan judul “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor departemen agama kabupaten Karanganyar” dari hasil penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa

Disiplin kerja dapat terlaksana dalam kategori yang sedang atau cukup demikian pula dengan kinerja yang baik, hasil analisis korelasi regresi linear sederhana variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diperoleh korelasi sebesar 0,362 yang berarti terdapat hubungan yang searah, dan asumsi linearitas terpenuhi. Adapun dari hasil penelitian terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja pegawai dengan kinerja pegawai pada kantor DEPAG kabupaten Karanganyar. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti ternyata variabel disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 32,5% terhadap kinerja.

Adapun persamaan dengan penelitian ini yakni sama-sama meneliti variabel pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Perbedaannya terletak pada objek penelitiannya.

2. Sitti Nahawia (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan nasional kabupaten Muna”. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari tiga indikator tingkat kedisiplinan hanya dua indikator yang berpengaruh yakni ketepatan waktu (X_1) dan tingkat absensi (X_2) yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan ketaatan aturan (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Adapun persamaan dengan penelitian ini yakni variabel yang diteliti sama-sama meneliti pengaruh disiplin terhadap kinerja, perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

3. Thomas Efendy (2006) telah meneliti dengan judul “pengaruh pengembangan karir pegawai terhadap kinerja pada PT. Telkom Kanoptel Kendari” dari hasil penelitian ini secara parsial, pengembangan karir pegawai secara formal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95 % jika dibandingkan dengan variabel pengembangan karir pegawai secara informal yang digunakan dalam penelitian, namun demikian tetap memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Adapun persamaan dengan penelitian ini sama menganalisis kinerja pegawai dan sama menggunakan peralatan statistik inferensial dengan uji hipotesis regresi. Perbedaannya terletak pada variabel bebas pengembangan karir pegawai sedangkan penelitian ini variabel bebasnya adalah disiplin kerja pegawai.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Wayne Mondy (2008:4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja dan Yovita Hardiwati (2005), mendefinisikan SDM dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktifitas, policy dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektifitas organisasi dengan cara yang etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Hasibuan (2007 :10) manajemen sumber daya manusia adalah “ Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” . Sedangkan menurut Henry Simamora (2004 : 4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

2.3 Fungsi Manajemen

1. Fungsi Manajerial

- a. Fungsi Perencanaan (Planning), merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dinilai esensial. Karena menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia organisasi baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang yang berkaitan dengan operasionalisasi organisasi dan kelancaran kerja yang ada didalamnya.
- b. Fungsi Pengorganisasian (Organizing), pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Fungsi Pengarahan (Actuating), adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar dapat bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Fungsi Pengendalian (Controlling), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apalagi terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan kerja.

2. Fungsi Operasional

- a. Fungsi pengadaan (Procurement), perencanaan adalah suatu proses untuk penentuan rencana atau program kegiatan. Ini merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia didalam suatu usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah

sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi yang tepat, baik dan benar.

- b. Fungsi Pengembangan (Development) fungsi ini berkaitan sangat erat dalam peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diupayakan melalui jalur pelatihan maupun pendidikan terhadap sumber daya manusia yang ada. Dan juga dilakukan dalam bentuk suatu pengembangan diri untuk semua para karyawan yang berprestasi maupun yang kurang berprestasi.
- c. Fungsi kompensasi (Compensation), yaitu pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa finansial maupun non finansial yang layak diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.
- d. Fungsi integrasi (Integration), adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan karyawan dalam organisasi. Dengan kata lain, untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Fungsi Pemeliharaan (Maintenance), fungsi ini berkaitan dengan upaya dalam mempertahankan kemauan dan kemampuan minat kerja karyawan yang dilakukan
- f. melalui penerapan beberapa program yang dapat meningkatkan loyalitas dan kebanggaan kerja.
- g. Fungsi Kedisiplinan (Discipline), merupakan fungsi manajemen sumber manusia yang terpenting dan kunci terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- h. Fungsi Pemberhentian (Separation), adalah putusnya hubungan kerja seseorang yang disebabkan oleh karyawan, perusahaan, berakhirnya kontrak kerja maupun pensiun.

2.4 Disiplin kerja

Masalah disiplin kerja, khususnya disiplin pegawai merupakan suatu permasalahan yang berdimensi luas dan kompleks karna menyangkut segenap tatanan nilai dan norma-norma peraturan dan keputusan. Kesemuanya itu mutlak untuk ditaati, serta dijadikan panduan dan acuan dalam gerak dinamika baik secara individual maupun secara kolektif sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai sesuai beban tugas yang diemban. Susilo Martojo (1998:96) mengemukakan bahwa disiplin asal kata dari “*discipline*” (latin) yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan atau kerohanian serta pengembangan tabiat. Sedangkan berdasarkan hakekat kata disiplin tersebut ,bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah adanya keharmonisan dan kewajaran dalam suatu kelompok dan organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sikap disiplin kerja pegawai akan terwujud jika dilakukan suatu tindakan pendisiplinan yang pantas dan adil sebagai prasyarat pendisiplinan yang menurut Garry Dessler dalam manajemen personalia terjemahan Agus Dharma (1991:607) indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu (masuk, istirahat, pulang kerja)
2. Kehadiran (tingkat kehadiran, alasan kehadiran)

3. Ketaatan (terhadap pedoman kerja, perintah atasan)

Selanjutnya Malayu S.P Hasibuan (2000 : 191-195) menjelaskan bahwa pada dasarnya indikator yang mempengaruhi kedisiplinan adalah:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Pengertian disiplin kerja dibawah ini merupakan definisi menurut para ahli yang peneliti hasilkan dari pencarian di buku-buku yang telah ada :

“ Menurut Terry (dalam Tohardi 2002) dalam Edy Sutrisno Disiplin merupakan alat penggerak Pegawai . Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

(Sutrisno, 2009:91) “ Menurut Singodimedjo (2002) dalam Edy Sutrisno Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno,2009 :90)

“ Menurut Henry Simamora Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.” Henry Simamora, (2005: 476). Dengan adanya definisi diatas dapat disimpulkan, Disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari Pegawai dan pegawai. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan – peraturannya ditaati oleh sebagian besar para Pegawai atau pegawainya. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan. Bentuk Disiplin yang baik.

Bentuk disiplin yang akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggungjawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.

5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai. (Sutrisno,2009:91)

Tipe – Tipe Kegiatan Pendisiplinan terdiri dari 2 macam :

1. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action) sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. (Handoko. 2001 : 208-209).

Disiplin perlu ditegakkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dan pegawai perlu menyadari bahwa setiap organisasi kerja itu perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak semua keinginan dan kemauan perseorangan dapat dilakukan. Setiap Pegawai dipimpin untuk kerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditetapkan bersama.

2.5. Motivasi

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, jadi motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai juga berbeda-beda. Tetapi jika sudah berada pada satu instansi, pasti ada satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh instansi kepada pegawainya.

2.5.1 Pengertian Motivasi

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuannya. Berikut adalah pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya yaitu Menurut McClelland, dalam Anwar Prabu (2011:94) bahwa :

“Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.”

Veizthal Rivai (2011:837) bahwa :

“Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Malayu S.P Hasibuan (2006:143) bahwa :

“Motivasi kerja 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.”

Dengan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan.

2.5.2 Prinsip Prinsip Dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009:61) diantaranya yaitu :

1. Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.5.3 Teori Motivasi Menurut Para Ahli

Pimpinan perusahaan adalah sosok yang sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi pegawai. Teori motivasi harus dipahami oleh pimpinan, sehingga mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi pegawai bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa pegawai berprestasi tinggi.

Sebelum menjelaskan beberapa teori motivasi, dapat diketahui bahwa teori motivasi dapat dikategorikan dalam 3 kelompok yang dikemukakan oleh Anwar Prabu (2009:63), 3 kelompok tersebut adalah:

- a. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*).
Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan/kegiatan.
- b. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*)
Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana pegawai termotivasi.
- c. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*).
Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan.

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Berikut beberapa teori motivasi:

1. Teori Abraham Maslow dalam Anwar Prabu (2009:63).
Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak akan bisa memotivasi pegawai jika kebutuhan pegawai belum bisa terpenuhi oleh perusahaan. Pemenuhan motivasi harus sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai. A.H Maslow melihat adanya kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pegawai.
Abraham Maslow dalam Anwar Prabu (2009:63), mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:
 - a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 - b. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
 - c. Kebutuhan akan harga diri, adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - d. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
2. Teori Dua Faktor Herzberg dalam Anwar Prabu (2009:67)

Teori ini dikembangkan oleh Frederic Herzberg, teori ini juga menggunakan teori Maslow sebagai titik acuannya. Herzberg melakukan penelitian dengan cara melakukan wawancara. Masing-masing responden diminta untuk menceritakan sesuatu yang terjadi entah itu yang menyenangkan (memberikan kepuasan) ataupun tidak menyenangkan. atau yang tidak memberikan kepuasan. Kemudian hasil wawancara itu dianalisis dengan menggunakan analisis isi untuk menentukan mana faktor yang memberikan kepuasan atau yang tidak memberikan kepuasan.

Setelah dianalisis maka dapat dikategorikan dalam dua faktor, dalam Siagian (2011:290), yang dikutip dari Herzberg, teori dua faktor itu yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Herzberg dalam Malayu Hasibuan (2006:108), menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi pegawai yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.”
 - b. Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lainnya.
 - c. Pegawai kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.
3. Teori Motivasi Berprestasi McClelland dalam Anwar Prabu (2011:94)
- McClelland mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu:
- a) *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi),
 - b) *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan),
 - c) *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.

David McClelland dalam Anwar Prabu (2009:68), mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu:

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan memikul resiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.6 Kinerja

Pengertian Kinerja Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007), mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selain itu, kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai & Basri, 2004: 14).

Penilaian Kinerja :

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernandin dan Russell (2006) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja , yaitu:

- a. Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Timeliness, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersebut untuk kegiatan orang lain.
- d. Cost effectiveness, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Need for supervision, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Interpersonal impact, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Tujuan Penilaian kinerja Sulistiyani dan osidah (2003:224), antara lain :

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
- b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.

- c. Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang dapat berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil.
- d. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan kerja yang dilakukan pegawai biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran strategik organisasi dan dalam mematuhi standart perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang dikehendaki oleh organisasi. Penilaian kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya serta untuk memacu dan menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan, baik yang bersifat instristik maupun ekstristik.

Manfaat penilaian kinerja penilaian kinerja dimanfaatkan oleh organisasi untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personal secara maksimal
- b. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personel, dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personel
- d. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan

Flippo (1990:60) menjelaskan salah satu indikator kinerja individu untuk organisasi yang mudah untuk diukur dengan produktivitas yang dapat diukur dengan tingkat absensi (absentelism) dan tingkat keluar masuknya (*turnover*) pegawai. Mengenai tingkat absensi untuk ketidak hadiran kerja dimaksud adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat untuk bekerja.

Absensi untuk ketidak hadiran seseorang pegawai dapat digolongkan dalam 3 kategori sebagai berikut :

- a. Alpa , yaitu tidak hadir tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu
- b. Izin , adalah tidak hadir dengan pemberitahuan dengan alasan tertentu.
- c. Sakit, adalah tidak hadir karena kesehatan terganggu.

Sebagaimana diketahui bahwa prestasi kerja, sama halnya dengan disiplin kerja yang mana didalamnya menyangkut adanya peraturan mengenai sikap, tingkah laku, pelaksanaan pekerjaan dalam mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku di organisasi/instansi. Menurut A.A Prabu Mangkunegara (2006:18) menjelaskan bahwa aspek-aspek kinerja adalah :

1. Mutu, 2. Inisiatif, 3. Kejujuran, 4. Kehadiran, 5. Kerjasama, 6. sikap, 7. Keandalan, 8. Pengetahuan tentang kerja, 9. Tanggung jawab, 10. Pemanfaatan waktu kerja.

Menurut Dharma (2003:355) indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas adalah jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kualitas kerja adalah mutu output dihasilkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan direncanakan.
3. Ketepatan waktu adalah kesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang direncanakan.

Dari indikator kinerja diatas, dapat dilihat bahwa terdapat beberapa segmen kepribadian manusia yang merupakan penentu keberhasilan kerja. Indikator kinerja ini menggambarkan performa kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Prestasi kerja adalah hal yang menjadi tujuan antara dalam setiap proses aktivitas organisasi dan merupakan masalah fundamental. Dengan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dapat memungkinkan tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh, sehingga organisasi tersebut dapat memberikan pelayanan optimal bagi kepentingan masyarakat.

Berdasarkan penegasan tersebut maka setiap pegawai dalam suatu organisasi penting untuk dimotivasi guna pencapaian prestasi kerja mereka dalam setiap pelaksanaan tugas masing-masing. Hal ini penting karena kepribadian seseorang sering menanyakan dirinya dalam berbagai bentuk, sikap, cara berpikir, dan bertindak, tidak selalu sinkron dengan cara-cara yang diinginkan oleh pimpinan organisasi atau tujuan organisasi untuk memudahkan terjadinya sinkronisasi tersebut, maka berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian manusia organisasional dapat tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Moenir (2005:148), prestasi kerja adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”.

Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 94), menjelaskan “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Konsep lain juga dikemukakan T. Hani Handoko (2007 : 135), dalam mengungkapkan sebagai berikut : “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya” Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” indikator prestasi kerja adalah : 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Pelaksanaan tugas/sikap kerja, 4. Tanggung jawab

Penilaian prestasi kerja karyawan menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya. Penilaian prestasi kerja adalah sebagai salah satu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin hasil-hasil pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mengukur rencana.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:69), terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi *output* rutin serta *output* non rutin (ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.

Metode penilaian prestasi terdapat beberapa metode penilaian prestasi kerja. Dalam menilai prestasi kerja karyawannya, suatu perusahaan dapat menggunakan beberapa metode, tergantung pada keadaan perusahaan tersebut.

Dari definisi yang dikemukakan diatas di jelaskan bahwa adanya penilaian prestasi kerja (PPK), maka instansi dapat memberikan penilaian tepat serta menilai jangka waktu tertentu mengenai kecakapan, kedisiplinan pegawai yang bersangkutan. Dengan prestasi kerja mau tidak mau membuat para atasan akan lebih memperhatikan aktifitas bawahannya. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan SDM sangat urgen artinya mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang SDM ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dari pimpinan organisasi terkait.

Berdasarkan uraian diatas maka untuk menjelaskan tingkat prestasi kerja dapat dideskriptikan dengan melihat indikator-indikator sebagai variabel dalam penelitian, antara lain:

1. Kualitas/mutu pekerjaan
2. Kuantitas kerja
3. Sikap kerja (terhadap pekerjaan, organisasi, dan pegawai lainnya)

Prestasi kerja berperan sebagai umpan balik dari berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Prestasi kerja pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Dengan adanya prestasi kerja pegawai maka dapat mengetahui dengan lebih jelas tentang kemampuan dari pegawai tersebut dan dapat digunakan untuk penentuan kebijaksanaan manajemen di masa yang akan datang baik mengenai masalah promosi, alih tugas, alih wilayah dan lain – lainnya.

Menurut Mangkunegara (2009 : 67 – 69) menyatakan bahwa “unsur- unsur yang dinilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama”.

Menurut Edy Sutrisno (2009:164) Prestasi adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. (Sutrisno, 2009:164) Ketiga definisi di atas menggunakan bahan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja :

Edy Sutrisno mengemukakan umumnya orang percaya, bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan Penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat Motivasi kerja (Sutrisno, 2009 : 165)

2.7 Kerangka Pemikiran

Kedisiplinan merupakan fungsi generatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja atau prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi orang/instansi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan orang, pegawai dan masyarakat. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal sulit, banyak faktor yang mempengaruhinya.

Sikap disiplin kerja pegawai dalam pelaksanaannya dapat dideskriptifkan sebagai berikut :

1. Tepat waktu, dengan melihat indikator-indikator sebagai tolak ukur antara disiplin waktu menyangkut ketepatan waktu masuk kerja, waktu pulang kerja dan kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
2. Kehadiran, variabel kehadiran yang dimaksud adalah intensitas (tingkat) kehadiran setiap bulan, alasan dari ketidakhadiran dan pengisian absensi.
3. Ketaatan, dalam hal ini meliputi ketaatan pegawai terhadap peraturan dikantor, intruksi pimpinan dan kesediaan menerima sanksi.

Dengan disiplin kerja yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik yang tercermin dari indikator-indikator kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, dimana diharapkan setiap karyawan mempunyai kemampuan dan ketelitian dalam bekerja sehingga hasil kerjanya sesuai dengan standar yang ditetapkan pimpinan.
2. Kuantitas kerja, menyangkut jumlah pekerjaan rutin atau tugas pokok yang diselesaikan berdasarkan target yang telah ditetapkan, dan berapa jumlah pekerjaan tambahan (di luar pekerjaan pokok/ rutinitas sehari-hari) yang diselesaikan berdasarkan target yang harus dicapai.

3. Sikap kerja, dalam hal sikap tertuju pada bagaimana sikap seseorang pegawai terhadap organisasi/atau instansi dimana mereka bekerja, sikap terhadap pekerjaan (bagaimana memelihara dan menjaga hubungan kerja baik terhadap instansi ataupun rekan kerja).

2.8 Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kajian teori pada kerangka pikir diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diduga ada pengaruh signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kendari.

a. Simultan

1. Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

b. Parsial

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah “disiplin kerja dan kinerja pegawai” pada kantor BLKI Kendari yang beralamat di Jalan Mayjen D.I Pandjaitan No. 226 Kendari.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor BLKI Kendari yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif terbatas, maka seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel (sampel jenuh), sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Hal ini didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Arikunto (2008:116). Jika subyek penelitian kurang dari 100 maka boleh diambil secara keseluruhan.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini meliputi :

- a. Data primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yaitu meliputi data tingkat kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai.
- b. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen penunjang yang ada di kantor yang meliputi gambaran umum objek penelitian, struktur organisasi, jumlah pegawai dan data lain yang relevan dengan penelitian ini.

Data dalam penelitian ini yakni bersumber dari kantor BLKI Kendari yang meliputi jumlah pegawai, absensi pegawai dan dokumen-dokumen lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.4 Metode dan Teknik Pengumpulan Data

1. Dokumentasi yaitu mengambil data-data yang didokumentasikan oleh kantor BLKI Kendari yang ada kaitannya dalam penelitian ini.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan lembaran pertanyaan sesuai kebutuhan penelitian.

3.5 Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Editing, yaitu menghimpun data-data yang diperlukan yang bersumber dari kantor BLKI Kendari.

2. Tabulasi, yaitu memasukkan data ke dalam tabel, untuk selanjutnya menjadi bahan analisis.
3. Sortir, yaitu mensortir atau melihat data-data yang telah dikumpulkan untuk digunakan dalam penelitian ini.
4. Analisis atau interpretasi, yaitu menjelaskan atau menguraikan data-data yang berdasarkan variabel yang diteliti dalam penelitian.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear berganda, karena variabel bebasnya lebih dari satu. Analisa ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antara variabel X_1 (disiplin kerja) dan X_2 (motivasi) terhadap Y (kinerja).

3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*Multipple Regression Analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat, dimana analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian terbukti atau tidak. Model regresi linear berganda yang dikembangkan adalah sebagai berikut (Ghozali,2005) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Pada penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin

X_2 = Motivasi Kerja

e = error

Pengujian Hipotesis Sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006)
Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

1. Menentukan formasi Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1) H_0 : $\beta_1 = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. H_1 : $\beta_1 > 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Level of signifikan ($\alpha = 0.05$) Sampel n = jumlah sampel
3. Menentukan kriteria pengujian H_1 ditolak apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
4. Kesimpulan

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

b. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara disiplin (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) (Ghozali, 2009).

Langkah – langkah pengujiannya :

1. Menentukan taraf nyata (level of significant) 0,05 atau (5%).
2. Menentukan derajat kebebasan (df) $F \text{ tabel} = 2 ; n-k-1$.
3. Menentukan formulasi H_0 dan H_a . H_0 : $\beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi (X_1), pengawasan pimpinan (X_2) terhadap disiplin kerja pegawai (Y). H_a : $\beta > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

4. Keputusan / kesimpulan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan (Ghozali, 2009). Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y. Uji Parsial (Uji t) Dalam penelitian ini menggunakan uji t , untuk menguji variabel bebas secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006)

Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

1. Menentukan formasi Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1) $H_0 : \beta_1 = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. $H_1 : \beta_1 > 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Level of signifikan ($\alpha = 0.05$) Sampel n = jumlah sampel
3. Menentukan kriteria pengujian
 H_1 ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$
 H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

3.6.3 Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005).

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2006). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

1. Pengujian Validitas

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu valid dan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan kuesioner tersebut reliabel apabila jawaban responden terhadap variable-variabel tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jawaban yang di berikan responden yang satu dengan yang lain akan sama. Jika item-item kuesioner tersebut bisa di jadikan prediktor variabel yang di teliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Balai Latihan Kerja Industri Kendari

4.1.1 Sejarah Singkat

BLK didirikan karena adanya kesenjangan antara kebutuhan tenaga kerja dengan penyedia tenaga kerja. Misalnya suatu perusahaan membutuhkan tenaga kerja ahli tetapi setelah membuka lowongan I media dan kebutuhan perusahaan tidak terpenuhi karena lulusan sarjana dan SMA tidak memiliki keahlian yang dibutuhkan, sehingga dibuat peraturan bersama mendirikan LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) pada tahun 1977. Dengan berkembangnya lembaga peningkatan sumber daya manusia maka ditingkatkan menjadi BLK (Balai Latihan Kerja) yang dibagi menjadi dua bagian yaitu BLKI (Balai Latihan Kerja Industri) dan BLKP (Balai Latihan Kerja Pertanian) pada tahun 1980-1990. Ditingkat provinsi dinamakan BLKI di tingkat kabupaten dinamakan BLKP. Dalam perkembangannya, BLK mengalami perubahan status dari BLKI menjadi BLK-UKM (Balai Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah) sampai tahun 1998. Pada masa otonomi daerah, pengelolaan BLK Kendari diserahkan ke pemerintah Sulawesi Tenggara dan statusnya berubah menjadi Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) yang melayani tentang pelatihan. Setelah otonomi daerah unit pelaksanaan teknis daerah sempat mati. Karena pengelolaan pendanaan sudah tidak terjangkau lagi.

Dewasa ini salah satu yang menjadi permasalahan di Indonesia adalah tingginya tingkat pengangguran. Ledakan jumlah pengangguran yang semakin lama semakin meningkat akibat angkatan kerja yang kian bertambah jumlahnya, tetapi tidak diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang sesuai bidang dan keahlian mereka. Hal ini disebabkan karena adanya kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

Menghadapi hal tersebut diatas, Balai Latihan Kerja (BLK) Kendari yang merupakan salah satu Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tenggara melaksanakan suatu kebijakan yang mendukung pelaksanaan program kerja pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara.

a. Visi

Menciptakan Sumber Daya Manusia yang trampil, mandiri, dan profesional untuk membuka lapangan kerja baru.

b. Misi

1. Melatih pemuda pemudi putus sekolah dan pengangguran dengan berbagai keterampilan sesuai bakat dan keahlian.
2. Menciptakan calon tenaga kerja baru yang trampil dan profesional diberbagai disiplin ilmu.
3. Memberikan materi praktek teknis dibidang masing-masing disiplin ilmu.
4. Menciptakan tenaga kerja kemaritiman sesuai kebutuhan kelautan dan perikanan.
5. Menciptakan calon tenaga kerja yang trampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di dalam maupun ke luar negeri.
6. Melakukan pemagangan ke industri-industri dan lembaga-lembaga terkait.
7. Menjalin kerja sama dengan pihak Luar Negeri, Departemen-departemen, Non-Departemen, Universitas, Sekolah, Swasta, Industri dll.

c. Tujuan

1. Meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja baik di daerah pedesaan dan pinggiran kota.
2. Memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja.
3. Menciptakan pelatihan produksi serta uji keterampilan.
4. Mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan.
5. Meningkatkan motivasi dan jiwa mandiri.

4.1.2 Tugas Dan Fungsi Balai Latihan Kerja Industri Kendari

4.1.2.1 Tugas Balai Latihan Kerja Industri Kendari

BLK kendari memiliki tugas melaksanakan pelatihan kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja baik yang berada di daerah pedesaan dan pinggiran kota guna memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja

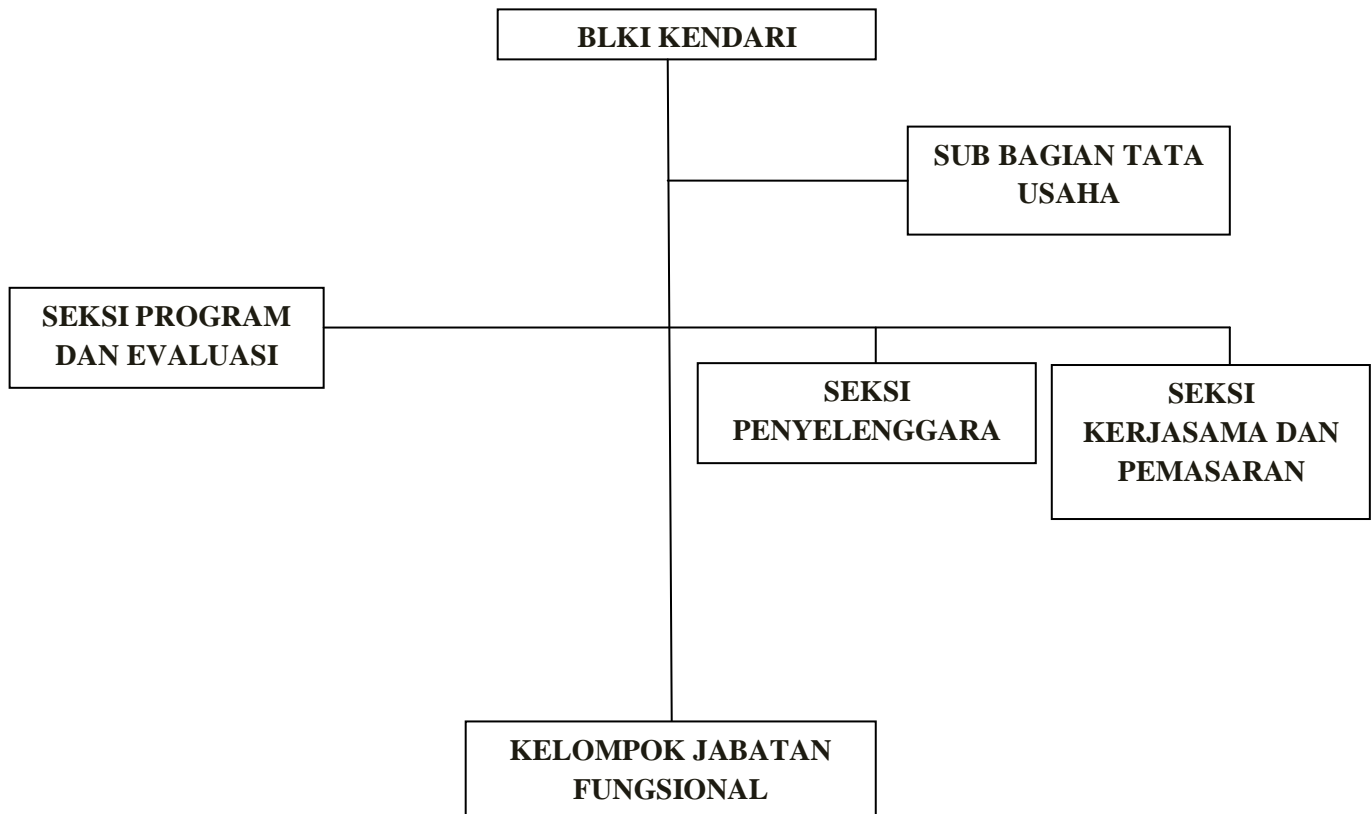
4.1.2.2 Fungsi Balai Latihan kerja industri kendari (BLKI)

1. Menyusun rencana dan program pendayagunaan fasilitas untuk pelatihan serta kerjasama pelatihan.
2. Melaksanakan pelatihan kerja dan uji keterampilan.
3. Memasarkan program, fasilitas, produksi, jasa, hasil pelatihan dan lulusan serta melayani informasi pelatihan.

4.1.3 Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Industri Kendari (BLKI)

Skema 4.1

STRUKTUR ORGANISASI
BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI KENDARI
BERDASARKAN PERATURAN MENTERI NAKERTRANS
NOMOR : PER. 07/MEN/IV/2011



2. Sub Bagian Tata Usaha

Sub bagian tata usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan kepegawaian, keuangan dan rumah tangga.

3. Seksi Program dan Evaluasi

Seksi program dan evaluasi bertugas melaksanakan penyusunan dan perencanaan program, penyiapan pelatihan, uji keterampilan dan kegiatan dan kegiatan pelatihan.

4. Seksi Penyelenggara

Seksi penyelenggara bertugas melaksanakan kegiatan kegiatan yang sudah direncanakan dalam program.

5. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas sesuai dengan bidang tugasnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 1). Kelompok jabatan fungsional terdiri atas pamong belajar dan jabatan fungsional lainnya yang diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 2). Kelompok jabatan fungsional sebagaimana di maksud dalam ayat (1) di pimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk langsung oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas. 3). Jumlah jabatan fungsional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disesuaikan dengan kebutuhan dan beban kerja.

4.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, yang dijadikan responden sampel adalah pegawai Balai Latihan Kerja Industri Kendari (BLKI). Dari sebanyak 35 orang kuesioner yang di berikan responden, semua dikembalikan dan seluruhnya dapat dikembalikan. Berdasarkan data yang diperoleh, karakteristik responden terdiri dari : umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, unit kerja. Dari 35 responden ini, memiliki karaktersitik yang berbeda-beda.untuk lebih jelas dan terarahnya diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Umur

Usia adalah salah satu indikator yang mempengaruhi dalam memberikan tanggapan dan penilaian, karena secara psikologis dapat membedakan manusia dalam hal cara berpikir. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 35 orang responden di BLKI, diperoleh karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur (Usia)

Kelompok usia	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
20 – 25	15	42,14 %
26 – 35	10	28,43 %
35 >	10	28,43 %

Sumber: Data primer diolah, tahun 2015

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 35 responden pegawai BLKI, di peroleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	21	60
Perempuan	14	40
Jumlah	35	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2015

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan responden sangat berpengaruh dalam memberikan persepsi dan penilaian, karena dalam melalui pendidikan dapat membedakan seseorang dalam cara berpikir dan menanggapi berbagai persoalan yang dihadapi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada 35 responden yang merupakan pegawai Balai Latihan Kerja Industri Kendari (BLKI) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
SMA	21	60
Sarjana S1	10	28,43
Sarjana S2	4	11,57
Jumlah	35	100

Sumber :
Data
primer
diolah,
tahun
2015

4. karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 35 responden yang merupakan pegawai Balai Latihan Kerja Industri Kendari (BLKI), diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1 - 5 bulan	3	8,43
1-7 tahun	7	20
12 -22 tahun	7	20
23- 35 tahun	18	51,57
	35	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2015

4.3 Analisis Deskripsi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari data primer yang di peroleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variable reliable dan valid.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Disiplin memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja pegawai BLKI Kendari.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Kantor

Hendaknya kantor dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada disiplin pegawai, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BLKI Kendari tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki disiplin yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih mendisiplinkan pegawainya misalnya pemberian sanksi bagi karyawan yang malas, akan lebih meningkatkan tingkat kehadiran sehingga berpengaruh dengan kinerja pegawai .

Dalam hal ini, motivasi kerja juga harus ditingkatkan lebih baik lagi dalam kantor sehingga bukan hanya disiplin saja yang memiliki pengaruh paling tinggi tetapi motivasi juga harus memiliki pengaruh yang sama dengan disiplin.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, dapat menambah jumlah variabel penelitian serta menggunakan alat analisis lain yang dapat memberikan spesifikasi bagi pemecahan masalah terkait dengan masalah disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam (2008). Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.80 edisi II. Semarang. Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, SP. Malayu, 2007. MSDM, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhidin, Ali Sambas dan Abdurahman, Maman. (2007). Analisa Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian. Bandung. Penerbit: Pustaka Setia.
- Nur Ida Iriani, 2010, pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan .
- Prof.Dr. Suharsimi Arikunto. 2005. Manajemen Penelitian. Edisi Revisi. Jakarta .Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2007). Statistika Untuk Penelitian. Bandung. Penerbit: CV. Alfabeta
- Suprayanto dan Sukir, 2007, Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU-LLAJ karanganyar, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 2, No 1.
- Sutrisno ,Edi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Thomas Efendy 2006 Pengaruh Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Pada Pt. Telkom Kanoptel Kendari, Skripsi Fe. Unhalu.
- Wibowo. (2008). Manajemen Kinerja. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Winardi. J. (2007). Motivasi dan Pemotivasian. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

