



UPAJIWA

Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat

PRODI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
upajiwa_mm@ustjogja.ac.id

jurnalfe.ustjogja.ac.id

ISSN 2614-0853 (cetak)
ISSN 2579-535X (online)



PENINGKATAN KOMITMEN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI PADA PUSAT PENGEMBANGAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Rahmat Siswanto

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kedisiplinan, komunikasi, kepemimpinan dan motivasi dalam kinerja melalui parsial dan simultan pegawai negeri sipil pada pusat pengembangan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (PPPPTK) matematika Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah seluruh staf PPPTK berjumlah 172 staf. Dengan menggunakan tehnik random sampling diperoleh 114 orang. Tehnik pengumpulan data menggunakan kuisisioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja, komunikasi, kepemimpinan dan motivasi dapat memberi dampak positif dan signifikan untuk berkomitmen kerja. Keempat variabel disimultan secara bersama-sama menghasilkan dampak positif dan positif juga untuk komitmen kerja lebih baik.

Kata Kunci: kedisiplinan, komunikasi, kepemimpinan, motivasi, komitmen

The Commitment Increase nn Work of The Staff by Using Discipline of Work, Communication, Leadership, and Motivaton at The Centre Of Development and Empowerment of The Educator and Staff Education of Mathematic Yogyakarta

Abstract

The aim of this research is to know the effect of discipline, communication, leadership and motivation in good work by partial and simultan for the Civil Government at the centre of development and efficiency the educator and staff of education (PPPPTK) Mathematic Yogyakarta. The population is all the staff in the centre of development and efficiency the educator and staff education (PPPPTK) Mathematic Yogyakarta has 172 staffs. By using technique of random sampling was got 114 sample of the staffs. The technique to take the data of this research by using questioner. The analysis used regression double linier. The result of the research can show that discipline in work, communication, leadership, motivation can give positive effect and significant to the commitment. Discipline, communication, leadership and motivation of work by simultan are have positive effect and significant to the commitment of work.

Keywords: Discipline, Communication, Leadership, Motivation, commitment

Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia saat ini merupakan hal yang tidak bisa tidak menjadi kewajiban bagi para pengelola organisasi baik publik maupun privat. Baik pimpinan maupun anggota organisasi dituntut untuk mengetahui bagaimana manusia sebagai sumber yang mempunyai daya atau energi yang mempunyai kemampuan untuk digunakan membangun organisasi. Manusia atau pegawai sebagai salah satu sumber daya organisasi sering ditunjuk sebagai faktor utama jika terjadi kegagalan pencapaian tujuan organisasi, jadi dengan demikian unsur manusia atau pegawai merupakan komponen terpenting dalam mencapai tujuan organisasi karena tanpa bantuan dan peran serta para pegawai, program yang ditetapkan tidak dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan kerjasama yang terkoordinasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya akan dapat benar-benar terlaksana.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut, instansi yang bersangkutan mutlak perlu melakukan kedisiplinan dalam berbagai bidang kegiatan dan fungsi disertai semangat dan moral kerja yang tinggi, Komunikasi dan kerjasama antar pegawai yang baik dapat mendukung pencapaian kinerja yang optimal, sehingga program yang ditetapkan dapat terealisasi. Kedisiplinan merupakan hal yang mutlak diperhatikan demi kelangsungan organisasi. Dengan penegakan kedisiplinan diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan instansi yang telah ditetapkan akan dapat ditaati oleh pegawai. Sebaliknya bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan atau program kerja yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai atau bila tercapai pun tidak akan efektif dan efisien.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta dalam menjalankan tugas dan fungsinya membutuhkan karyawan yaitu Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di instansi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta terdapat gejala-gejala sebagai berikut: 1) Masih ada pegawai yang datang terlambat; 2) Masih ada pegawai yang pulang sebelum waktunya; 3) Masih ada

pegawai yang meninggalkan jam kerja tanpa keterangan; 4) Masih ada pegawai yang bekerja kurang maksimal. 5) Masih rendahnya kesadaran setiap pegawai dalam mengkomunikasikan masalah baik dengan pimpinan maupun dengan rekan sekerja, 6) Kurangnya pendelagasian wewenang dari pimpinan ke bawahan, 7) kurangnya pahamiannya pegawai dalam melaksanakan *job deskriptor* pekerjaan yang di susun pemimpin. Oleh karena itu peneliti merasa perlu melakukan penelitian guna, mengantisipasi hal tersebut sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Organisasi yang berjalan lancar dan baik merupakan hal yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi, untuk menjaga agar organisasi dapat berjalan dengan lancar dan baik diperlukan alat pengikat dari hubungan-hubungan dalam organisasi yaitu komunikasi. Oleh karena itu semua organisasi dalam bentuk apapun dalam mencapai tujuan dan menjalankan fungsinya melalui proses komunikasi. Komunikasi sangat penting dalam menciptakan kerjasama dalam organisasi.

Komunikasi yang efektif dapat memudahkan penerimaan informasi yang tepat antara atasan dengan staf, staf dengan atasan, dan staf dengan staf sehingga memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Menurut Widjaya (2000:63) komunikasi adalah saluran untuk memberi dan menerima informasi, pengaruh, mekanisme perubahan, alat untuk mendorong dan mempertinggi motivasi serta perantara dan sarana yang memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuannya. Komunikasi dapat dilakukan secara lisan, tertulis maupun dengan isyarat saja. Komunikasi sangat diperlukan dalam memberi tugas maupun mengingatkan kepada para staf yang telah diberikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin sangat berperan dalam menciptakan suasana yang kondusif dan komunikasi diantara sesama anggota organisasi, maupun unit kerja lainnya agar tujuan yang diinginkan dapat terlaksana dengan baik. Pencapaian tujuan dan sasaran harus didukung oleh komunikasi yang efektif dan efisien. Sehingga pada gilirannya dapat mempermudah untuk melakukan koordinasi dan hubungan kerja yang pada akhirnya kinerja pegawai juga dapat meningkat. Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta dalam menjalankan tugas dan fungsinya memerlukan komunikasi yang baik. Peneliti mengamati bahwa selama ini

komunikasi yang terjadi pada pegawai Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta baik dari atasan kepada staf maupun kepada sesama pegawai kurang efektif, sehingga sering timbul salah informasi sehingga pekerjaan yang sifatnya segera harus diselesaikan tidak dikerjakan dengan baik dan tidak tepat waktu.

Selain itu atasan dalam memberikan tugas (*job deskripsi*) kepada pegawai sering kali tidak tepat, hal ini mengakibatkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tidak dilakukan oleh orang yang tepat, yang pada akhirnya hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal. Kurang efektifnya komunikasi menimbulkan kesalahpahaman antara staf kepada atasannya dan kepada sesama staf sehingga mengakibatkan pegawai tidak merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu peneliti merasa perlu melakukan penelitian sehingga kinerja pegawai bisa meningkat. Disamping itu, tidak berlaku mutlak bahwa hanya dengan menegakkan kedisiplinan kerja saja untuk meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi juga dapat ditentukan oleh faktor-faktor lain, salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah koordinasi antara pegawai yang tergabung dalam organisasi tersebut sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya.

Orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya itu, harus berkoordinasi, baik antar mereka di dalam organisasi maupun antar mereka dengan pihak lain yang ada di luar organisasi. Koordinasi juga timbul karena masing-masing yang tergabung dalam organisasi mengadakan pembagian kerja untuk memperoleh efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan. Setiap bagian mempunyai tugas, fungsi dan mempunyai sasaran dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian karena organisasi terbentuk atas dasar adanya hubungan kerjasama antar orang dan antar kelompok orang yang memiliki kepentingan tertentu, yang kemudian diikat oleh suatu formalitas tertentu. Sebuah organisasi memiliki anggota-anggota sebagai tenaga kerja yang penting dalam kegiatan organisasi. Anggota organisasi diberi tugas dengan pendelegasian wewenang dan pembagian kerja yang jelas. Hasibuan (2001,85) menyatakan bahwa koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Tinjauan Pustaka

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan merupakan hal yang mutlak perlu diperhatikan. Dengan penegakan kedisiplinan diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan instansi yang telah ditetapkan akan dapat ditaati oleh para pegawai, sehingga mendorong motivasi kerja pegawai. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi komunikasi

antara pimpinan dan pegawai, yang pada akhirnya pelaksanaan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Sebaliknya bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan atau program kerja yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai. Oleh karena itu diperlukan kerjasama yang terkoordinasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya akan dapat benar-benar terlaksana (Hasibuan, 2002).

Hal ini didukung peneliti terdahulu Rubiyanto (2006) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi disiplin karyawan, maka semakin tinggi motivasi karyawan. Upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut, instansi yang bersangkutan mutlak perlu melakukan kedisiplinan dalam berbagai bidang kegiatan dan fungsi disertai semangat dan moral kerja yang tinggi, prestasi kerja pegawai yang tinggi dapat mencapai tingkat yang optimal, sehingga program yang ditetapkan dapat terealisasi. Peneliti lain oleh Sujiyanto (2011), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik disiplin pegawai maka kinerja pegawai juga semakin optimal.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Iklim komunikasi memainkan peranan penting dalam membentuk komitmen di dalam organisasi, melalui beberapa cara memberikan motivasi untuk mentaati peraturan dan mendorong anggota organisasi untuk melakukan usaha terbaik dalam perilaku kerja dengan menumbuhkan budaya disiplin sehingga produktivitas kerja meningkat. Komunikasi organisasi yang tidak efektif akan menyebabkan kesalahan, ketinggalan *deadline* dan penurunan efektivitas organisasi. Penurunan efektivitas organisasi tersebut disebabkan oleh kinerja anggota dan organisasi yang tidak sesuai dengan tuntutan tugas sebagai akibat dari adanya

komunikasi yang tidak efektif dalam suatu organisasi dalam rangka mewujudkan kerja organisasi secara optimal.

Hal sesuai dengan peneliti terdahulu Setianingsih (2000) menyatakan bahwa efektivitas komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Komunikasi sangat penting dalam menciptakan kerjasama dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dapat memudahkan penerimaan informasi yang tepat antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan bawahan dengan bawahan sehingga memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Hal ini didukung oleh RR. Widiyaningsih (2009), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin efektif komunikasi antara bawahan dengan atasan akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan komunikasi yang didukung dengan motivasi yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Widjaya (2000:63) komunikasi adalah saluran untuk memberi dan menerima informasi, pengaruh, mekanisme perubahan, alat untuk mendorong dan mempertinggi motivasi serta perantara dan sarana yang memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuannya. Komunikasi dapat dilakukan secara lisan, tertulis maupun dengan isyarat saja. Komunikasi sangat diperlukan dalam memberi tugas maupun mengingatkan para bawahan yang telah diberikan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin sangat berperan dalam menciptakan suasana yang kondusif dan komunikasi diantara sesama anggota organisasi, maupun unit kerja lainnya agar tujuan yang diinginkan dapat terlaksana dengan baik. Pencapaian tujuan dan sasaran harus didukung oleh komunikasi yang efektif dan efisien.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Sehubungan dengan pembagian struktural dalam organisasi formal itu, masalah kepemimpinan merupakan masalah yang cukup pelik; khususnya dalam organisasi modern yang mempunyai struktur amat kompleks. Masalah yang paling gawat dalam kepemimpinan adalah komunikasi. Sebab, tanpa komunikasi yang efisien, tidak mungkinlah pemimpin dapat mengendalikan bawahannya (Reksohadiprodjo, 2000:85) Kepemimpinan juga timbul karena masing-masing yang tergabung dalam organisasi mengadakan pembagian kerja untuk

memperoleh efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan. Setiap bagian mempunyai tugas, fungsi dan mempunyai sasaran dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian karena organisasi terbentuk atas dasar adanya hubungan kerjasama antar orang dan antar kelompok orang yang memiliki kepentingan tertentu, yang kemudian diikat oleh suatu formalitas tertentu.

Hal ini sesuai dengan pendapat peneliti terdahulu Sujiyanto (2011), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebuah organisasi memiliki anggota-anggota sebagai tenaga kerja yang penting dalam kegiatan organisasi. Anggota organisasi diberi tugas dengan pendelegasian wewenang dan pembagian kerja yang jelas. Menurut Hasibuan (2001,85) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Pendapat ini didukung oleh peneliti terdahulu RR. Widiyaningsih (2009), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan antara atasan dengan bawahan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sedangkan kepemimpinan dengan didukung motivasi yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1:** Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta.
- H2:** Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta.
- H3:** Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta.
- H4:** Ada pengaruh yang positif dan signifikan

antara motivasi terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta.

H5: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin, komunikasi, kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta

Metode Penelitian

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah jumlah individu keseluruhan subyek yang karakteristiknya hendak diduga (Sugiyono, 2009). Dengan demikian populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian yang akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta sebesar 172. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Dalam pengambilan sampel dijelaskan bahwa jumlah anggota sampel yang paling tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat kepercayaan penelitian yang dikehendaki.

Tingkat kepercayaan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber dana, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan dan sebaliknya, makin kecil tingkat kesalahan maka akan semakin besar jumlah sampel yang hendak digunakan sebagai responden dari suatu populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta. Menurut Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2009) dari Populasi 172 dengan taraf kesalahan 5% diperoleh sampel sebanyak 114 orang pegawai. Dalam penelitian ini penentuan sampel dengan teknik *simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2009). Adapun pemilihan sampel pada penelitian dengan cara undian.

Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tempat dimana penulis mengadakan penelitian (Sugiyono (2009:35). Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kusioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dimana penulis mengajukan daftar pertanyaan kepada responden. Responden tersebut adalah pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta.

Alat Analisis Data

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan terhadap data yang berupa jawaban dari kuesioner di mana pengolahan data ini menggunakan alat bantu statistik, sehingga data tersebut harus diklarifikasikan ke dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel. Dalam penelitian ini, analisis kuantitatif yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji R^2 .

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 1 : Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Pria	65	57,02%
Wanita	49	42,98%
Total	114	100%

Sumber: data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diidentifikasi bahwa dari total 114 responden dalam penelitian ini, jumlah responden pria adalah 65 responden atau 57,02%, sedangkan jumlah responden wanita adalah 49 responden atau 42,98%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan P4TK

Yogyakarta didominasi oleh pria, dimana di P4TK, masih perlu tenaga pria yang membutuhkan tenaga yang lebih jika dibandingkan dengan tenaga wanita. Selain itu pegawai pria biasanya lebih memiliki waktu banyak untuk bekerja jika dibandingkan pegawai wanita.

Deskripsi Responden Berdasarkan umur

Umur seseorang menunjukkan perbedaan dalam melakukan kegiatan sehari-hari, dengan hasil produktivitas yang dicapai. Pengelompokan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 : Umur Responden

Umur	Jumlah	Prosentase (%)
20-25	6	5,26%
26-30	25	21,93%
31-35	24	21,05%
36-40	39	34,21%
41-45	14	12,28%
> 46	6	5,26%
Total	114	100%

Sumber: data primer diolah

Dari Tabel 2. di atas menunjukkan bahwa karyawan P4TK Yogyakarta mayoritas berumur antara 36 tahun – 40 tahun, yaitu sebesar 34,21% (39 orang). Sedangkan distribusi umur yang lain yaitu umur diatas 46 tahun sebesar 5,26 (6 orang), umur 26 – 30 tahun sebesar 21,93%, berumur 31 – 35 tahun sebesar 21,05%. Umur antara 20 – 25 tahun sebesar 5,26%. Mayoritas umur pegawai di P4TK dapat dikatakan umur produktif, sehingga masih bisa dikembangkan kinerjanya, baik lewat pelatihan maupun pendidikan.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan menyebabkan kemampuan untuk berpikir yang tinggi pula sehingga produktivitas seseorang menjadi tinggi.

Tabel 3: Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
S2	11	9,56
S1	54	47,37
Diploma	3	2,63
SMA/STM	46	40,35
Jumlah		100

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan P4TK Yogyakarta mayoritas adalah lulusan Sarjana yaitu sebesar 47,37%. Urutan kedua adalah lulusan SLTA sederajat sebesar 40,35%, lulusan Diploma 2,63% , lulusan Magister 9,56% dan tidak ada yang lulusan Doktor Dengan sudah tingginya pendidikan di P4TK, maka pegawai hanya perlu pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4: Deskripsi Responden Berdasarkan pendapatan

Pendapatan (Rp)	Jumlah	Prosentase (%)
≤ 1.000.000	0	0
1.000.000-1.500.000	0	0
1.500.000-2.000.000	24	21,05
2.000.000-2.500.000	40	32,46
≥ 2.500.000	50	44,74
Jumlah	114	100

Sumber: data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah memiliki pendapatan di atas Rp 2.500.000 sebesar 44,74%, pendapatan antara Rp 2.000.000 – Rp 2.500.000 sebesar 32,46%, pendapatan Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000 sebesar 11,05%. Dengan pendapatan pegawai yang rata-rata sudah diatas 2.500.000, maka P4TK masih perlu memotivasi pegawai dengan memberi tunjangan yang didasarkan pada prestasi pegawai.

Uji Instrumen Validitas dan Realibilitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja terdiri dari 11 item pertanyaan, sehingga diperoleh nilai skor total maksimal adalah 55 dan total skor minimal adalah 5, sehingga diperoleh interval data sebesar 10.

Tabel 5: data variabel disiplin kerja

Interval	Kategori	Jml.	(%)
5-15	Sangat tidak setuju	0	0
> 15-25	Tidak setuju	0	0
> 25-35	Netral	3	2,63
> 35-45	Setuju	56	49,12
> 45-55	Sangat Setuju	55	48,25
Jumlah		144	100

Sumber: Data Primer diolah

Dari data di atas diketahui bahwa karyawan yang menyatakan setuju dengan disiplin kerja ada 56 responden atau 49,12%, responden yang sangat setuju ada 55 responden atau 48,25%, dan responden yang netral ada 3 orang atau 2,63%, yang menjawab tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Variabel Komunikasi

Variabel komunikasi terdiri dari 10 item pertanyaan, sehingga diperoleh nilai skor total maksimal adalah 50 dan total skor minimal adalah 5, sehingga diperoleh interval data sebesar 9.

Tabel 6: data variabel komunikasi

Interval	Kategori	Jml.	(%)
5-14	Sangat tidak setuju	0	0
> 14-23	Tidak setuju	0	0
> 23-32	Netral	0	0
> 32-41	Setuju	39	34,21
> 41-50	Sangat Setuju	75	65,79
Jumlah		144	100

Sumber: Data Primer diolah

Dari data di atas diketahui bahwa karyawan yang menyatakan setuju dengan komunikasi ada 39 responden atau 34,21%, responden yang sangat setuju ada 75 responden atau 65,79%, dan responden yang netral, tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Variabel Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan terdiri dari 12 item pertanyaan, sehingga diperoleh nilai skor total maksimal adalah 60 dan total skor minimal adalah 5, sehingga diperoleh interval data sebesar 11.

Tabel 7: data variabel kepemimpinan

Interval	Kategori	Jml.	(%)
5-16	Sangat tidak setuju	0	0
> 16-27	Tidak setuju	0	0
> 27-38	Netral	24	21,05
> 38-49	Setuju	69	60,53
> 49-60	Sangat Setuju	21	18,42
Jumlah		144	100

Sumber: Data Primer diolah

Dari data di atas diketahui bahwa karyawan yang menyatakan setuju dengan kepemimpinan ada 69 responden atau 60,53%, responden yang sangat setuju ada 21 responden atau 18,42%, dan responden yang netral ada 24

responden atau 21,05%, yang menjawab tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Variabel Motivasi

Variabel motivasi terdiri dari 16 item pertanyaan, sehingga diperoleh nilai skor total maksimal adalah 80 dan total skor minimal adalah 5, sehingga diperoleh interval data sebesar 15.

Tabel 8: data variabel motivasi

Interval	Kategori	Jml.	(%)
5-20	Sangat tidak setuju	0	0
> 20-35	Tidak setuju	0	0
> 35-50	Netral	2	1,75
> 50-65	Setuju	75	65,79
> 65-80	Sangat Setuju	37	32,46
Jumlah		144	100

Sumber: Data Primer diolah

Dari data di atas diketahui bahwa karyawan yang menyatakan setuju dengan motivasi ada 75 responden atau 65,79%, responden yang sangat setuju ada 37 responden atau 32,46%, dan responden yang netral ada 2 responden atau 1,75%, yang menjawab tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Variabel Kinerja

Variabel kinerja terdiri dari 15 item pertanyaan, sehingga diperoleh nilai skor total maksimal adalah 75 dan total skor minimal adalah 5, sehingga diperoleh interval data sebesar 14.

Tabel 9: data variabel kinerja

Interval	Kategori	Jml.	(%)
5-19	Sangat tidak setuju	0	0
> 19-33	Tidak setuju	0	0
> 33-47	Netral	12	10,53
> 47-61	Setuju	83	72,81
> 61-75	Sangat Setuju	19	16,67
Jumlah		144	100

Sumber: Data Primer diolah

Dari data di atas diketahui bahwa karyawan yang menyatakan setuju dengan kinerja ada 83 responden atau 72,81%, responden yang sangat setuju ada 19 responden atau 16,67%, dan responden yang netral ada 12 responden atau 10,53%, yang menjawab tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Uji Hipotesis

Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi Tahap II digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas yaitu disiplin kerja, komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 17.00 for windows diperoleh persamaan regresi seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 10 : Hasil Pengujian Regresi Berganda

Variabel	Standardized Coefficients
	Beta
Disiplin	.342
Komunikasi	.266
Kepemimpinan	.169
Motivasi	.176

Sumber: Data Primer diolah

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja, komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut : Koefisien beta disiplin kerja bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja akan diikuti perubahan kinerja. Koefisien beta komunikasi juga positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komunikasi juga akan meningkatkan kinerja. Koefisien beta kepemimpinan positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja. Koefisien beta motivasi kerja memiliki nilai positif artinya setiap kenaikan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja.

Uji t

Uji t adalah pengujian pengaruh variabel bebas secara parsial yang dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lain tetap. Pengujiannya ini menggunakan hipotesis sebagai berikut :

Ho : artinya variabel bebas yaitu disiplin kerja, komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Ha : artinya variabel bebas yaitu disiplin kerja, komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima apabila $-t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$
Ho ditolak apabila $t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$ dan $t\text{-hitung} > +t\text{-tabel}$

Dan dalam analisis ini uji t dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1) = 110$, dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel. Dan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$

Tabel 11 : Hasil uji t

Variabel	t	Sig
Disiplin	4.815	.000
Komunikasi	3.345	.001
Kepemimpinan	2.085	.039
Motivasi	2.108	.037

Sumber: Data Primer diolah

Dari hasil oleh data di atas diketahui t-hitung masing – masing variabel adalah :

- 1) Variabel disiplin kerja t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,185 > 1,9847$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
- 2) Variabel komunikasi t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,345 > 1,9847$) dengan probabilitas (0,001) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel kepemimpinan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,085 > 1,9847$) dengan probabilitas (0,039) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Variabel motivasi kerja t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,108 > 1,9847$) dengan probabilitas (0,037) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui koefisien regresi variabel bebas atau independen yaitu pengaruh secara simultan disiplin kerja, komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada taraf signifikan 0,05. Uji F adalah pengujian pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Ketentuan dalam uji F adalah apabila nilai F-hitung > F-tabel maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Dalam analisis ini, uji F dilakukan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan pembilang $k-1$, yaitu 2 dan derajat kebebasan penyebut $n-k-1$, yaitu 110 atau dapat dituliskan dengan $F_{0,05; df(2;110)}$. Untuk pengujian koefisien regresi variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama, maka terlebih dahulu ditentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja, komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja, komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12 : Hasil Nilai Uji-F

Model	F	Sig
1 Regresion Residual Total	14.151	.000 ^a

Sumber : Data Primer Diolah

Dari hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa nilai F-hitung adalah 14,151. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan nilai F-tabel adalah 2,4685. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel-variabel disiplin kerja, komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi linier diberi notasi r , besarnya R^2 diperoleh dari r^2 (koefisien determinasi) yaitu bilangan yang mengukur persentase dari varian variabel Y . Dalam penelitian ini nilai yang di bahas adalah nilai Adjusted R Square, hal ini karena Adjusted R Square sudah dikurang dari standar error, sehingga lebih valid dari R Square. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 13 : Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.585 ^a	.342	.318

Sumber : Data Primer Diolah

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0,318$ atau 31,8%, hal ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan (Y_2) yang dapat dijelaskan variabel disiplin kerja, komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 31,8%. Sedangkan sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi faktor lain.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga

- Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta
5. Disiplin, komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Matematika Yogyakarta.
- Widjaya, H.A.W, (2000), *Ilmu Komunikasi*, Edisi Revisi. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, Sutrisno, (2001), *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*, Edisi Revisi Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, (2000), *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Kelima, BPFE, Yogyakarta.
- RR. Widiyaningsih (2009), “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Kedokteran UGM Yogyakarta”, *Tesis Tidak Dipublikasikan*, Pascasarjana, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Rubiyanto, (2006), “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, *Tesis Tidak Dipublikasikan*, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sekaran, Uma, (2002), *Research Method for Business*, Jhon Willey & Sons
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sujiyanto (2011), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 3. Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, (2004), *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media. Yogyakarta.