

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS II JAYAPURA

Aryanti Sabrina Ningrum, Syamsier Husen, Muhammad Ridwan Rumasukun,
Achmad Idrus, Syafruddin Daerlan,

ABSTRAK

Tesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yakni pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim kerja secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura sebanyak 88 orang. Karena banyak pegawai yang bertugas di luar atau berlayar sampel pada penelitian ini di fokuskan pada pegawai yang stay atau selalu aktif di kantor yang berjumlah 48 sampel. Adapun teknik penarikan sampel adalah teknik random sampel yaitu pengambilan sampel secara acak..

Temuan membuktikan bahwa 1). Apabila motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim kerja di tingkat maka secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura, 2). Disiplin kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura. Kontribusi variabel Motivasi kerja (X1) disiplin kerja (X2) dan iklim kerja (X3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura sebesar (R²) = 0,638 atau 63,8% sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model ini seperti kepemimpinan, pendidikan, pelatihan dan lain-lain.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Iklim Kerja, dan Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja. Berhasil tidaknya satu proses pekerjaan lebih banyak tergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya mengingat Sumber Daya Manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Mengingat kinerja pegawai sangat penting dalam pencapaian dilakukan untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal dan efisien. Pada dasarnya setiap organisasi maupun instansi-instansi lainnya pasti ingin mencapai kesuksesan dan mampu berkompetisi dengan instansi lainnya. Hal-hal tersebut nyatanya akan dapat terwujud manakala suatu instansi memiliki pegawai yang produktif dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Gomes (1997) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi (Almigo, 2004: 52).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Di mana terkadang kemajuan dari suatu organisasi tidak diimbangi oleh sumber daya yang baik pula. Hal ini mengakibatkan tidak akuratnya antara

keinginan untuk sukses dengan realita yang ada. Aritonang mengungkapkan bahwasanya dengan mengupayakan kedisiplinan kerja maka peningkatan kinerja dari para pegawai akan dapat dicapai. Sebab disiplin itu sendiri merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Aritonang, 2005: 4). Namun yang seringkali kita jumpai adalah banyak sekali perilaku yang mencerminkan sikap tidak disiplin yang dilakukan oleh para pegawai. Perilaku-perilaku tersebut diantaranya seperti sering bolos, datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, tidur saat jam kerja, banyak bergurau pada saat kerja, pulang kerja lebih awal, sms- an/chatting, dan menyalahgunakan waktu istirahat serta tidak memaksimalkan waktu untuk bekerja.

Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memerankan peran yang mereka lakukan didalam satu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar menumbuhkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Kinerja yang dalam bahasa inggris disebut "performance". yang berarti hasil kerja

yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang terjadi sepanjang proses ini. Dalam mengelola dan menerapkan motivasi kepada pegawai yang memiliki kemampuan atau prestasi apabila motivasi dapat dikembangkan secara tepat, maka dapat dipastikan bahwa pegawai akan terdorong untuk berbuat optimal dalam tugasnya sesuai potensi yang dimilikinya karena ia menyakini bahwa kesuksesan organisasi akan tercapai sekaligus dapat meningkatkan kinerja.

Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya organisasi, pegawai maupun masyarakat. Penelitian sebelumnya oleh Listianto (2004) yang menyatakan adanya pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja.

Iklim kerja merupakan salah satu faktor fisik yang berpotensi menimbulkan potensi bahaya yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan terhadap tenaga kerja bila berada pada kondisi yang ekstrim panas dan dingin dengan kadar yang melebihi nilai ambang batas (NAB), yang diperkenankan menurut standar kesehatan (Tarwaka, 2008). Kondisi temperatur lingkungan kerja yang ekstrim meliputi panas dan dingin yang berada di luar batas standar kesehatan dapat menyebabkan meningkatnya pengeluaran cairan tubuh melalui keringat sehingga bisa terjadi dehidrasi dan gangguan kesehatan lainnya yang lebih berat. Persoalan tentang bagaimana menentukan bahwa kondisi temperatur lingkungan adalah ekstrim menjadi penting, mengingat kemampuan manusia untuk beradaptasi sangat bervariasi dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun demikian secara umum kita dapat menentukan batas kemampuan manusia untuk beradaptasi dengan temperatur lingkungan pada kondisi yang ekstrim dengan menentukan rentang toleransi terhadap temperatur lingkungan (Suma'mur, 2009).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim kerja secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim kerja secara simultan terhadap Kinerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor manakah diantara motivasi kerja, disiplin kerja, dan iklim kerja yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti bergerak (Bernardine, 2007: 82) Menurut McFarlan Motivasi adalah cara bagaimana dorongan, keinginan, rangsangan, aspirasi semangat atau kebutuhan mengendalikan atau menerangkan perilaku manusia McFarlan dalam Bernardine, 2007:82. Motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi tehnik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan – kekuatan.

Menurut Veithzal dan Jauvani (2003:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua bagian yaitu arah perilaku dan kekuatan perilaku.

Menurut Victor Vroom's dalam Veithzal (2003:848) mengemukakan tiga hal yaitu : "1. Effort-performance relationship , probabilitas yang akan diterima oleh individu dengan mengerahkan kemampuannya untuk suatu hasil kerja yang baik. 2. Performance –reward relationship, tingkatan kepercayaan individu atas hasil kerja tertentu akan mengakibatkan harapan yang diinginkannya. 3. Reward-personal goal relationship, penghargaan organisasi atas seseorang mengakibatkan kepuasan individu di dalam bekerja." Teori ini dikenal dengan teori Expectancy theory.

2. Disiplin Kerja

Asal kata disiplin ini dari bahasa latin, dengan kata dasarnya “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Handoko (2001:208) mengartikan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi yang ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Martoyo, (2000:151) mengemukakan Disiplin yakni merupakan suatu tindakan membangun untuk memperbaiki perilaku seseorang.

Nitisemito (2004 : 48) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai atau karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Seorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan kosekuen, kosisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Dari pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis guna pencapaian tujuan yang dikehendaki lebih efektif dan efisien.

Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Warsono, 2005 : 147). Sutrisno, (2009) dalam Muhdi,(2011;94), mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mengetahui dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Anoraga (2004), disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan, (dalam Muhdi, 2011;95).

Hasibuan (2001;95) memberikan definisi tentang disiplin sebagai berikut: Kedisiplinan adalah kesadaran (sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut G.R. Terry (2003 :218), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

- 1) Self Inposed Dicipline yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- 2) Command Dicipline yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan / ancaman dari orang lain (G. R. Terry, 2003 : 218).

3. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah lingkungan dari dalam organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan (sugiono, dalam Ibrahim , 2011:2) sedang menurut Gibson dkk menyatakan bahwa Iklim kerja Organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya (Gibson dkk, 2000) dalam Ibrahim, (2011:2).

Menurut Erwita (2007:5), mengatakan bahwa iklim kerja atau iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai, diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi pegawai.

Organisasi harus menciptakan iklim yang mendorong manajemen karir yang komprehensif . contohnya adalah sebuah organisasi yang mengenalkan suatu sistim penilaian kerja yang menitikberatkan pada pengembangan (Simamora, 1997) dalam Ibrahim,(2011:205). Iklim kerja sering disebut juga lingkungan kerja yang melindungi manusia, dimana pekerja atau pegawai dalam suatu organisasi dapat melakukan kegiatannya dengan menggunakan perangkat aturan dan fasilitas. Menurut Glimer (Basuki, 1997) dalam Arifin, (2010:144). Selanjutnya Davis (basuki, 1997), dalam M. Arifin, (2010:144), iklim kerja organisasi menunjukkan falsafah organisasi yang muncul dari sistem perilaku organisasi yang mencakup, visi, misi, tujuan, pola kerja pemimpin, interaksi dalam organisasi dalam lingkungan sosialnya.

Definisi tersebut diperkuat oleh Mc Clelland (Basuki, 1997) dalam Arifin, (2010:145) menyebutkan bahwa iklim lingkungan organisasi terdapat beberapa factor, yaitu:

- a) Conformity,
- b) Responsibility,

- c) Standard performance,
- d) rewards,
- e) Organizational clarity dan,
- f) Team spirit..

4. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu atau berkepentingan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil sesuatu organisasi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang diemban suatu organisasi, serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif atas kebijakan operasional yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dipergunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian secara periodic mengenai efektifitas manajemen organisasi, efektifitas pegawai berdasarkan TUPOKSI dan berdasarkan standar pengukuran yang telah ditetapkan.

Menurut Rasul, et al., (2000:7) dalam M. Arifin, (2010:182), Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif atas kebijakan operasional yang telah ditetapkan sebelumnya.

Managemen Kinerja (performance management) semakin mendapat perhatian lebih besar ketika organisasi-organisasi telah menjadi luntur dan menurut usaha yang lebih terfokus dari para stafnya. Manjemen kinerja merupakan peranan manager yang paling penting. Karena tanpanya organisasi hanya merupakan sekumpulan aktifitas tanpa tujuan atau kontrol tertentu. definisi mangemen kinerja. Kinerja merupakan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan

tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu.

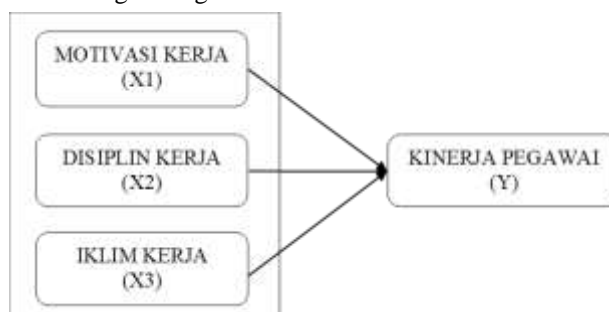
Mangkunegara (2005:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (Lazimnya perjam). Menurut Gie (2002:48) mengemukakan “ Kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai luhur atau mengandung suatu maksud tertentu terutama berhubungan dengan kelangsungan hidupnya”.

Menurut Palmer dalam Mahsun (2006:48) terdapat beberapa jenis indikator kinerja Pemerintah Daerah antara lain :

1. Indikator biaya (misalnya biaya total, biaya unit)
2. Indikator produktivitas (misalnya jumlah pekerjaan yang mampu dikerjakan pegawai dalam jangka waktu tertentu)
3. Tingkat penggunaan (misalnya sejauhmana layanan yang tersedia digunakan)
4. Target waktu (misalnya waktu rata-rata rata yang digunakan untuk menyelesaikan satu unit pekerjaan)
5. Volume pelayanan (misalnya perkiraan atas tingkat volume pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai)
6. Kebutuhan pelanggan (jumlah perkiraan atas tingkat volume pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai)
7. Indikator kualitas pelayanan
8. Indikator kepuasan pelanggan
9. Indikator pencapaian tujuan.

5. Kerangka Konseptual

Model penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian di atas dapat diambil hipotesis sebagai berikut;

- a. Motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura.
- b. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan iklim kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura.
- c. Motivasi Kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura..

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dimana dalam penelitian ini dibahas hubungan atau variabel yang satu dengan variabel yang lain. Model asosiatif bertujuan untuk mendeteksi seberapa jauh variabel-variabel pada suatu faktor terkait dengan variabel-variabel pada faktor lain berdasarkan koefisien regresi. Koefisien regresi ini akan menerangkan sejauh mana variabel tersebut berkorelasi sedangkan dalam pengujian hipotesis, regresi akan menunjukkan tingkat signifikan teruji tidaknya hipotesis.

Rancangan penelitian yang baik dapat memudahkan kita dalam melakukan penelitian. Yang dimaksud rancangan penelitian adalah pokok – pokok atau tiang – tiang dari suatu usul penelitian yang menggambarkan suatu penelitian itu dilakukan dan bagaimana hasil - hasil penelitian itu diperkirakan setelah selesai nanti. Rancangan penelitian yang akan digunakan adalah penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini akan mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan iklim kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura sebanyak 88 orang. Karena banyak pegawai yang bertugas di luar atau berlayar sampel pada penelitian ini di fokuskan pada pegawai yang stay atau selalu aktif di kantor yang berjumlah 48 sampel. Adapun teknik penarikan sampel adalah teknik random sampel yaitu pengambilan sampel secara acak.

Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya sesuatu. Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel

bebas adalah : motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan iklim kerja (X3).

- b. Variabel Terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk mencegah kesalahan interpretasi dalam penelitian atas istilah pada setiap variabel, maka diuraikan dalam definisi operasional, sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Adapun indikator pada motivasi dapat dideskripsikan adalah sebagai berikut:
 - a) Kebutuhan hidup
 - b) Penghargaan
 - c) Tunjangan dan jaminan kesehatan
 - d) Adanya peluang dan kesempatan untuk perkembangan karier
 - e) Hubungan sosial
- b. Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak Hasibuan (2003). Dengan indikator– indikator tentang disiplin kerja dapat dideskripsikan, adalah sebagai berikut :
 - a) Kehadiran tepat waktu
 - b) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
 - c) Mentaati peraturan kerja
 - d) Menjalankan prosedur kerja
 - e) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- c. Iklim kerja adalah suatu keadaan lingkungan, baik lingkungan kerja yang dapat dinilai secara langsung atau tidak langsung yang dirasakan oleh pegawai menunjukkan proses interaksi atau hubungan antar pegawai dalam melakukan kerjasamanya. Dengan indikator sebagai berikut:
 - a) Besar kecilnya tanggung jawab
 - b) Dukungan yang bersifat positif
 - c) Derajat tinggi rendahnya loyalitas kelompok
 - d) Persepsi
 - e) Kejelasan visi, misi, tujuan dan filosofi organisasi,
- d. Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2003). Indikator penilaian terhadap kinerja pegawai dilakukan

terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

- Kualitas (mutu) pekerjaan
- Kuantitas (jumlah) pekerjaan
- Memberikan ide dan inisiatif untuk kemajuan
- Teliti dan tanggung jawab dalam pekerjaan
- Tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan

Skala pengukuran yang digunakan dalam Skala likert dengan prosedur analisis butir yang dikenal dengan Skala Likert.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 17.0 for Windows, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Ringkasan hasil Analisis Statistik						
Variabel	Arah	Kor pars	Koef Reg	Nilai t	P (Sig)	Ke
Kinerja Pegawai (Y)						
Motivasi Kerja (X ₁)	(+)	0,388	0,210	2,792	0,008	signifil
Disiplin Kerja (X ₂)	(+)	0,473	0,265	3,562	0,001	signifil
Iklm Kerja (X ₃)	(+)	0,312	0,189	2,176	0,035	Signifil
Konstanta = 1,597						
R ² = 0,638						
Fhit = 28,576				Sig=0,000		Signifikan

Sumber: Hasil analisis SPSS 17.0 for Windows

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Iklm terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial.

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan membandingkan tingkat sig (p value) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0.05, apabila sig (p value) < alpha 0.05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima apabila sig (p value) > alpha 0.05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan dengan analisis dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Motivasi Kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,210, nilai t tabel 2,021 < t hitung sebesar 2,792 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena probabilitinya lebih kecil dari tingkat alpha yang diisyaratkan yaitu $\alpha = 0,05$. Disamping itu nilai korelasi parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura sebesar 0,388, dengan demikian

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura sebesar 0,388% atau 38,8%.

- Disiplin kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,265, nilai t tabel 2,021 < nilai t hitung sebesar 3,562 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Dengan demikian hipotesis dalam penilaian yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena probabilitinya lebih kecil dari tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu $\alpha = 0,05$. Disamping itu nilai korelasi parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura sebesar 0,473, dengan demikian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura sebesar 47,3%.
- Iklm kerja (X₃) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura, hal tersebut dibuktikan dengan nilai korelasi regresi sebesar 0,189, nilai t tabel 2,021 < nilai t hitung sebesar 2,176 dengan tingkat signifikan sebesar 0,035. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian yaitu iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena probabilitinya lebih kecil dari tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu $\alpha = 0,05$. Di samping itu nilai korelasi parsial iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura sebesar 0,312 . dengan demikian iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 31,2%.

2. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Iklm terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan.

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan tingkat sig (p value) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0.05. apabila sig (p value) < alpha 0.05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima apabila sig (p value) > alpha 0.05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 for windows diperoleh nilai f tabel sebesar 2,80 < niai f hitung sebesar 28,576 dengan nilai sig (p value) sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan nilai signifikansi (p value) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 (alpha yang dipersyaratkan), dengan demikian H₀ ditolak dan

Ha diterima yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura.

Kesimpulan

1. Apabila motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim kerja di tingkat maka secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura. Kontribusi variabel Motivasi kerja (X1) disiplin kerja (X2) dan iklim kerja (X3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura sebesar $(R^2) = 0,638$ atau 63,8% sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model ini seperti kepemimpinan, pendidikan, pelatihan dan lain-lain.

Saran

1. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura, maka disarankan agar pimpinan senantiasa memberikan bimbingan, arahan yang secara terus menerus kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura, maka hendaknya pimpinan terus mempertahankan bahkan ditingkatkan lagi sehingga visi dan misi tercapai.
3. Dari beberapa saran tersebut, maka direkomendasikan pada penelitian selanjutnya untuk memperluas kajian dengan menambah variabel lain seperti, budaya organisasi, kepemimpinan dan etos kerja sebagai variabel independen (eksogen).

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Mangkunegara, (2005), *Evaluasi Kinerja SDM*. (Cetakan Pertama PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arifin, M, (2010), *Kinerja Pegawai (Fungsi dari Kemampuan Motivasi dan Lingkungan)*, (Kretakupa Print, Makasar.
- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Rineka Cipta, Jakarta.
- A.S. Nitisemito, (2004), *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Bangun. Wilson (2008), *Intisari Manajemen*, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Bernardine, (2007), *Mencapai manajemen berkualitas*, Jokjakarta, Andi.
- Djamarah, S.B, 2000, *Guru Dan anak Didik Dalam Interaksi edukatif*, penerbit Rineka, Rineka, Jakarta
- Erwita, P. 2007. *Model Pembinaan / Supervisi Pengajaran*. Malang: PPS Universitas Negeri Malang
- Ghozali, Imam, (2009), *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harianja, Marihot. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan kedua, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2005) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi Cetakan ke-7, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- , (2001), *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Ibrahim, Muhti. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Citapustaka Media Perintis, Bandung.
- Ibrahim, Muhti. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Madenatera, Medan-Sumatera Utara.
- Kartini Kartono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Liang The Gie, (2002), *Pengantar Manajemen*, (Cetakan ke-8, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, 2000, *Manajemen Kepegawaian*, penerbit Kanesusius, Yogyakarta.
- Robbins Stephen. P. 2002. *Essential of Organizational Behavior (Terjemahan) Edisi Kelima*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Rivai, Veithzal & Jauvani . (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ruky, S. Ahmad, 2002, *Sistem Manajemen Kinerja*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Penerbit C.V Mandar Maju Bandung.
- Sugiyono, (2004), *Motodologi Penelitian Bisnis*, (Alfabeta, Bandung.
- Sihombing, (2004), "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Soeroso, (2002). *Motivation and Leadership*, Andi Offset. Yogyakarta
- T. Hani. Handoko, (2006), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, BPFE, Yogyakarta.

Terry, G.R, 2003, Prinsip-Prinsip Manajemen. Alih Bahasa J.Smih DFM, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Undang-undang Pendidikan Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional hal. 2

Warsono IG, 2005, Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Jilid 1 Edisi ketiga, Salembah Empat, Jakarta..