

Pengaruh Komitmen, Motivasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Majene

St Nurhayati Azis ✉ stnurhayati.azis@umi.ac.id

Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja pegawai; (2) menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai; (3) menganalisis dan menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap disiplin kerja pegawai; (4) menjelaskan diantara faktor komitmen, motivasi, dan pendidikan dan pelatihan yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif – kualitatif. Sampel sebanyak 57 pegawai berdasarkan teknik saturated sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable bebas yakni komitmen dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Namun demikian, secara serempak atau simultan, ketiga variable independen yakni komitmen, motivasi, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majene. Variabel atau faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai adalah pendidikan dan pelatihan.

Kata kunci : komitmen organisasi, motivasi, pendidikan dan pelatihan, disiplin.

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja pegawai; (2) menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai; (3) menganalisis dan menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap disiplin kerja pegawai; (4) menjelaskan diantara faktor komitmen, motivasi, dan pendidikan dan pelatihan yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif – kualitatif. Sampel sebanyak 57 pegawai berdasarkan teknik saturated sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable bebas yakni komitmen dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Namun demikian, secara serempak atau simultan, ketiga variable independen yakni komitmen, motivasi, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majene. Variabel atau faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai adalah pendidikan dan pelatihan.

Kata kunci : komitmen organisasi, motivasi, pendidikan dan pelatihan, disiplin

PENDAHULUAN

Disiplin dan kedisiplinan menjadi urgen, vital dan strategis dalam membangun kualitas hidup dan kehidupan individu pribadi atau personal dan kehidupan organisasi untuk meraih prestasi atau kesuksesan (Mitchell dalam Gana, 2011 : 8-13). Disiplin dan kedisiplinan telah menjadi perhatian banyak ahli, dan memunculkan beragam pendapat, konsep dan teori. Plato dan Aristoteles pertama kali mengemukakan Teori Disiplin Mental atau Disiplin Formal bahwa belajar atau perubahan perilaku ke arah yang berkualitas diartikan sebagai pemerkuatan (strengthening), atau pendisiplinan kecakapan berpikir (otak), yang akhirnya menghasilkan perilaku kecerdasan (Al-Alawi et al., 2010 :118).

Disiplin berkaitan erat dengan manajemen dan organisasi, sebab seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2000 : 208), kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasional merupakan disiplin kerja. Disiplin menuntut adanya kesadaran dan kesediaan serta kesanggupan untuk melaksanakannya (Moenir, 2002:94). Seorang pegawai menghadapi tantangan yang tidak ringan dalam menginternalisasikan dan mengaktualisasikan disiplin dan kedisiplinan kerja dalam unit kerja organisasinya sebab harus mampu menyesuaikan diri dengan nilai-nilai, norma-norma dan peraturan - peraturan organisasi yang berlaku, yang menurut Suryohadiprojo (Sumego, 2001:89) dapat menimbulkan konflik dan ketegangan antara individu pegawai dengan organisasi dan manajemennya.

Disiplin kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama komitmen, motivasi, dan pendidikan dan pelatihan. Disiplin kerja berhubungan dengan komitmen, seperti tercermin dari pendapat Bateman dan Strasser (Khan, 2010 : 292-298) bahwa alasan mempelajari komitmen organisasi dihubungkan dengan (a) perilaku dan performance pekerja yang efektif, (b) konsep sikap, afektif, dan kognitif seperti kepuasan kerja, (c) karakteristik dan aturan pekerjaan pekerja seperti tanggung jawab. Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa, komitmen berorientasi pada masalah perilaku, yang dalam hal ini termasuk disiplin kerja sebagai salah satu indikator dari kinerja yang efektif, dan bahwa komitmen berkaitan erat dengan tanggungjawab terhadap penegakan disiplin atas aturan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Keterkaitan antara komitmen dengan disiplin kerja tergambar pada pendapat Cascio bahwa pelaksanaan disiplin dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya : The attitude and orientation of employee toward work...(sikap dan orientasi pekerja

terhadap pekerjaan); The demand for labor...(permintaan akan tenaga kerja); The turnover rate...(tingkat perpindahan pegawai); Employee cohesiveness...(kesatuan dan persatuan pegawai) (Ermaya, 2001:151). Hal ini berarti bahwa komitmen berupa sikap loyal dan bertahan pada organisasi dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Korelasi antara komitmen dengan disiplin kerja tersebut tercermin pada pendapat Mowday et al., bahwa para pekerja dengan keterikatan (komitmen) yang tinggi akan bersedia menyerahkan banyak usaha demi kepentingan organisasi. Dalam beberapa kasus hal tersebut dapat terjelma menjadi kinerja atau prestasi kerja yang baik (Cohen & Wilits, 2001 : 146). Demikian pula pendapat Caforio bahwa disiplin diri adalah pernyataan dari kemauan atas keinginan dasar yang lebih, dan biasanya dipahami sebagai identik dengan kontrol diri (Giuseppe, 2003). Di dalam disiplin kerja, terkandung komitmen berupa sikap kemauan dan keinginan. Dengan kata lain, seorang pegawai yang berdisiplin kerja, tentu karena memiliki komitmen atau kemauan yang tinggi dalam kontrol diri dan perilaku. Hasil penelitian Mathis dan Jackson (2001: 57) menemukan bahwa karyawan yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan turnover (tingkat keluar masuknya karyawan).

Tiga komponen proses komitmen (yaitu Affect related, Norm related, Cost-related) yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (Cut Zurnali, 2010: 271), maka dalam hubungannya dengan disiplin kerja mengisyaratkan bahwa, Pertama, pada Affect related, proses terjadinya affective commitment melibatkan atribusi, rationalization, met expectation, person job fit dan need satisfaction dapat mempengaruhi disiplin kerja. Kedua, pada proses Norm related, mengisyaratkan bahwa komitmen yang berkaitan dengan norma yaitu proses yang terjadi berupa adanya harapan dan kewajiban pekerja atau pegawai dikarenakan adanya psychological contract yang menimbulkan tanggung jawab pekerja terhadap organisasi serta akan menyebabkan terjadinya normative commitment, dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Artinya, seorang pegawai menunjukkan disiplin kerja karena adanya komitmen untuk mematuhi dan melaksanakan semua ketentuan dan aturan normatif (seperti Undang – Undang, peraturan-peraturan, aturan tata tertib organisasi dan lainnya). Ketiga, pada proses Cost-related, komitmen yang berkaitan dengan biaya yang menyebabkan proses terjadinya continuance commitment yaitu alternatif dan investments, dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Artinya, seorang pegawai dapat menunjukkan disiplin kerja yang baik bilamana kebutuhannya atas biaya dan pendapatan dianggap terpenuhi.

Disiplin kerja berhubungan dengan motivasi, seperti tercermin dari pendapat Wursanto (2009:269-270) yang memandang disiplin sebagai keadaan yang memberikan dorongan atau memotivasi (motivating) seorang pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh unit kerja organisasinya. Motivating adalah keseluruhan proses pemberian motivasi (dorongan) kepada para pegawai agar mereka mau dan suka bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow (Gibson et al., 2002: 97-98) mengisyaratkan bahwa kebutuhan seorang pegawai atas keselamatan dan keamanan

(safety and security) dapat memotivasi pegawai yang bersangkutan untuk berdisiplin kerja. Artinya, dengan menunjukkan disiplin dan kedisiplinan dalam bekerja, pegawai akan merasa aman dari sanksi dan hukuman disiplin. Demikian halnya kebutuhan atas perwujudan diri (self actualization) dapat memotivasi seorang pegawai untuk menunjukkan disiplin kerja yang tinggi sebab ingin menunjukkan kemampuan dalam berdisiplin, ingin mengaktualisasikan diri. Seorang pegawai yang berdisiplin kerja yang baik, sulit dilepaskan dari kebutuhan atas kinerja dan prestasi, sebagai salah satu ciri dari orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi.

Relevansi antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai dapat diterangkan melalui Teori Dua Faktor Herzberg (Gomes, 2003 :112) mengenai dua faktor motivasional yaitu motivators dan hygienes. Faktor “motivators” berhubungan dengan perasaan positif seorang pegawai terhadap pekerjaan dan berhubungan dengan isi pekerjaan yang mempengaruhi disiplin kerjanya dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Faktor “hygienis” berhubungan dengan perasaan negatif seorang pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang mempengaruhi disiplin kerjanya.

Penelitian awal Herzberg menghasilkan 2 (dua) kesimpulan khusus yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi seseorang, yaitu : faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik (Gibson et al., 2002: 107). Faktor ekstrinsik dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai jika faktor motivasionalnya terhadap pekerjaan (job context) kurang, tidak puas terhadap kondisi atau lingkungan kerja, upah, jaminan pekerjaan, status, prosedur, mutu supervisi, dan mutu hubungan antar pribadi diantara rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Faktor intrinsik dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai jika motivatornya rendah berupa prestasi (achievement), pengakuan (recognition), tanggung jawab (responsibility), kemajuan (advance), pekerjaan itu sendiri (the work it self), dan kemungkinan untuk berkembang (the possibility of growth). Hasil penelitian M. Taufik Ramli (2012) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Bulukumba.

Fenomena penyimpangan dapat terjadi dalam hubungan disiplin dan motivasi, seperti dikemukakan oleh Blaine J. (2008) bahwa ketika seseorang mengetahui apa yang terbaik, namun motivasinya lain. Dalam konteks ini, kemungkinan seorang pegawai mengetahui dan memahami pentingnya berdisiplin, dan sadar bahwa seharusnya disiplin merupakan salah satu cara untuk berkinerja dan berprestasi serta memenuhi kebutuhan rasa aman dan penghargaan, namun perilaku dan motivasinya justru berusaha menghindari disiplin dan penegakan aturan dan sanksi. Pada konteks tersebut diperlukan adanya pelatihan diri untuk mengubah perilaku disiplin diri.

Disiplin kerja berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan. Wursanto (2009) mengemukakan konsep tentang disiplin yang didalamnya mencakup aspek pelatihan, pendidikan etika atau kesopanan, pendidikan kerohanian atau mental serta pengembangan diri. Sikap yang layak dari pegawai perlu dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan melalui disiplin kerja. Disiplin dan kedisiplinan kerja seorang pegawai bukanlah suatu sikap dan perilaku yang datang atau

terbentuk dengan sendirinya, melainkan seperti dikemukakan Elyarusmainimanudi (Al-Alawi et al., 2010 :128), yakni melalui suatu proses pendidikan dan pembelajaran. Dengan demikian, seorang pegawai selayaknya dari sejak awal ditanamkan perilaku disiplin oleh organisasi, pimpinan unit kerja organisasi berkewajiban untuk mendidik bawahannya untuk senantiasa dalam bekerja maupun dalam penggunaan waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Keterkaitan antara pendidikan dan pelatihan dengan disiplin kerja telah diterangkan oleh Teori Disiplin Mental (Elyarusmainimanudi dalam Al-Alawi et al., 2010 :128) yang memandang belajar sebagai proses perubahan perilaku disiplin yang berkualitas, pemerkuatan (strengthening) disiplin, pendisiplinan kecakapan berpikir (otak) yang pada akhirnya menghasilkan perilaku kecerdasan. Hal ini berarti bahwa perilaku disiplin seorang pegawai dalam bekerja terbentuk melalui proses pembelajaran disiplin baik yang dilakukan melalui disiplin diri maupun melalui intervensi pihak pimpinan atau manajemen dan organisasi, termasuk lembaga pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Menurut Blaine J. (2008) bahwa dalam perilaku disiplin, pelatihan diri sangat dibutuhkan untuk membangun, mengelola dan meningkatkan disiplin diri serta membentuk perilaku kedisiplinan, termasuk bila seorang pegawai menyimpang dari motivasinya untuk berdisiplin. Pelatihan diri bagi seorang pegawai sangat berguna untuk mengubah kebiasaan perilaku tidak berdisiplin menjadi perilaku yang berdisiplin tinggi. Pegawai memerlukan proses pembimbingan dan pelatihan disiplin kerja, yang sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:62) mengenai peran pendidikan dalam memberikan bimbingan, pengajaran dan latihan. Dengan bimbingan dari atasan, seorang pegawai dapat lebih berdisiplin kerja yang baik. Pendidikan sebagai sarana dalam memproses perubahan dan pembentukan disiplin kerja pegawai, sesuai dengan pendapat Hasibuan (2003:57) yang memandang pendidikan sebagai suatu usaha atau kegiatan manusia yang dijalankan dengan sengaja, teratur dan berencana untuk mengubah tingkah laku manusia ke arah yang diinginkan, termasuk dalam perilaku disiplin. Pendidikan berperan penting dalam mengembangkan kepribadian yang berdisiplin, membangun sikap mental yang berdisiplin dalam bekerja, dan karena itu pendidikan menjadi sebuah proses pembelajaran, yang menurut Ahmadi (Oemar Hamalik, 2003 : 22) dinyatakan dalam cita-cita bertingkah laku yang baru, termasuk dalam berdisiplin kerja baik perbuatan maupun waktu.

Seorang pegawai memerlukan proses pengalaman dan pelatihan melalui pembelajaran untuk mengembangkan tingkah laku yang baru yakni disiplin kerja, mengajarkan ilmu pengetahuan pentingnya berdisiplin baik terhadap dirinya maupun bagi organisasi. Dalam pandangan Hilgard (Oemar Hamalik, 2003:26-27) dapat diinterpretasikan bahwa belajar melalui pelatihan disiplin membedakan pegawai yang berdisiplin kerja dengan yang tidak berdisiplin. Perbedaan tersebut disebabkan pegawai yang memperoleh pelatihan disiplin memperoleh pengalaman dan pengetahuan baru secara aktif dan terus menerus dalam perubahan tingkah laku disiplin. Keberadaan sejumlah pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Majene mempunyai karakteristik yang beragam dan secara umum terikat oleh Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1980 sebagaimana diubah menjadi PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun dalam perkembangannya, penegakan disiplin dan

kedisiplinan masih sering dilanggar oleh pegawai serta belum optimal dilaksanakan. Mulai dari pelanggaran ringan yang memberikan dampak negatif pada kurun waktu yang lama dan berpotensi dijadikan budaya kerja sampai pelanggaran berat yang dapat memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap peran Pemerintah dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dengan demikian, disiplin dan kedisiplinan pegawai masih menjadi masalah krusial.

Komitmen pegawai terhadap disiplin kerja cenderung fluktuatif atau mudah berubah-ubah. Demikian pula motivasi pegawai dalam berdisiplin kerja masih sangat kurang. Terkait dengan pendidikan dan pelatihan, akses dan bantuan fasilitas untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi relatif terbatas. Kalangan pegawai kurang didukung pendidikan non-formal, jarang dilibatkan dalam kegiatan seminar, simposium, lokakarya dan lainnya, dan sangat sedikit tindak lanjut dari setiap pendidikan non-formal yang diikuti. Selain itu, kebanyakan pegawai cenderung tidak mengalami peningkatan disiplin dan prestasi kerja meskipun pernah dilibatkan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Berdasarkan uraian fenomena tersebut, mengisyaratkan bahwa komitmen, motivasi, dan pendidikan dan pelatihan bagi kalangan pegawai pada DISHUBKOMINFO Kabupaten Majene masih menjadi persoalan mendasar yang sulit dilepaskan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga penting dievaluasi dan dikaji dalam rangka pengembangan dan peningkatan kinerja SDM. Atas dasar itu maka diformulasikan beberapa rumusan masalah yaitu : apakah komitmen, motivasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majene, dan faktor manakah yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Teori-teori yang relevan dengan pokok permasalahan tersebut diantaranya adalah bahwa titik penting dari sudut pandang disiplin adalah kekuatan yang dilaksanakan. Disiplin erat sekali kaitannya dengan kesuksesan (Gordon, 2003). Disiplin sering dipandang sebagai konsep yang berkaitan dengan tata tertib, aturan atau norma dalam kehidupan bersama (yang melibatkan orang banyak). Disiplin sebagai ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib, aturan, atau norma, dan lain sebagainya (Moeljono D, 2005), memerintahkan seseorang untuk mengikuti kode perilaku atau perintah tertentu (Papalia et al., 2006), kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2002:193). Disiplin dalam dimensi positif mengisyaratkan yaitu sikap yang didasari oleh niat untuk mengaktualisasikan ketentuan aturan yang telah disepakati bersama atau telah ditetapkan (Hodges dalam Winardi, 2002). Disiplin mencerminkan sikap dan tingkah laku yang taat atau patuh pada peraturan organisasi berlandaskan niat. Dalam pandangan Suryohadiprojo (Sumego, 2001:89), niat merupakan suatu kesadaran, yaitu kesadaran untuk mentaati dan mewujudkan tujuan organisasi. Konsep sistem disiplin yang terbaik menurut Malthis dan Jackson (2002) adalah terbangunnya disiplin diri pada diri seorang pegawai. Disiplin diri merupakan kontrol atau kendali diri yang berperan penting dan strategis bagi seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif sesuai dengan kepercayaan, wewenang, tugas, fungsi, tanggungjawab dan peran yang diberikan oleh organisasi. Selain disiplin diri, juga diperlukan instrumen eksternal dalam membangun disiplin dan kedisiplinan kerja seorang pegawai tersebut.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian adalah kuantitatif – kualitatif. Obyek penelitian adalah Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majene, dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 57 pegawai berdasarkan teknik saturated sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik 57 responden pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Majene, 34 (59,6%) pegawai adalah laki-laki, dan 46 (80,7%) pegawai sudah kawin atau memiliki keluarga. Kalangan pegawai mempunyai tingkatan umur yang bervariasi atau beragam, namun secara umum kelompok umur paling banyak adalah usia di atas 30 tahun dan kurang dari 50 tahun yakni sebanyak 38 (66,7%). Hal ini berarti bahwa kebanyakan pegawai tergolong usia produktif.

Kelompok pendidikan kalangan responden pegawai paling banyak adalah Sarjana (S-1) dan SLTA, yakni masing-masing 25 (atau 43,8%) dan 24 (atau 42,1%). Selain itu, pegawai dengan pendidikan S-2 sangat sedikit. Hal ini berarti bahwa masih banyak pegawai memerlukan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, terutama yang masih berpendidikan SLTA atau sederajat dan diploma. Mereka masih membutuhkan perhatian dari Pemerintah Daerah khususnya pimpinan DISHUBKOMINFO Kabupaten Majene untuk peningkatan mutu pendidikan formalnya.

Masa kerja kalangan responden pegawai relatif beragam, namun secara umum dapat diidentifikasi bahwa 52 atau 91,2% pegawai telah bekerja lebih dari lima tahun, bahkan lebih dari 20 tahun. Dengan masa kerja yang demikian, tentu mereka diharapkan telah belajar banyak dari pengalamannya untuk meningkatkan kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja maupun komitmen kerjanya. Golongan kepangkatan kalangan responden pegawai relatif bervariasi, namun paling banyak adalah Golongan III dan II, yakni masing-masing 24 (atau 42,1%) dan 18 (atau 31,6%), disamping terdapat 9 (atau 15,8%) pegawai bergolongan empat serta 6 (atau 10,5%) pegawai bergolongan satu. Perbedaan golongan kepangkatan tersebut berkorelasi dengan variasi tingkat pendapatan, yakni 43 (atau 75,5%) pegawai mempunyai pendapatan lebih dari satu juta rupiah hingga lima juta rupiah per bulan. Selain itu, terdapat 8 (atau 14,0%) pegawai mempunyai pendapatan dari lima juta rupiah atau hingga tujuh juta rupiah per bulan.

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen pegawai adalah 25 (43,7%) dikategorikan tinggi, 27 (47,3%) dikategorikan sedang, serta 5 (8,7%) dikategorikan rendah. Hal ini berarti bahwa komitmen pegawai paling banyak tergolong sedang. Terkait dengan motivasi, 19 (33,3%) kategori tinggi, 26 (45,7%) kategori sedang, serta 12 (21,0%) kategori rendah. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai paling banyak tergolong sedang. Dalam hal pendidikan dan pelatihan, 18 (31,7%) kategori tinggi, 35 (61,3%) kategori sedang, serta 4 (7,0%) kategori rendah. Hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai paling banyak tergolong sedang. Disiplin kerja pegawai adalah 15 (26,4%) kategori tinggi, 35 (61,4%) kategori sedang, serta 7 (atau

12,2%) kategori rendah. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja pegawai paling banyak tergolong sedang.

Berdasarkan hasil uji F test / Serempak, nilai F hitung sebesar 25,637 Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 53) adalah sebesar 3,103. Karena F hitung > F tabel yaitu $25,637 > 3,103$ atau nilai signifikansi F (0,000) $< \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Disiplin kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (komitmen (X1), motivasi (X2), pendidikan dan pelatihan (X3)). Dengan kata lain, ketiga variable independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai. Nilai $R^2 = 0,592$, yang berarti bahwa komitmen, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 59,2% terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, 40,8% ($100 - 59,2$) dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja.

Hasil t test antara X1 (Komitmen) dengan Y (Disiplin kerja) menunjukkan t hitung = -1,395. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 53) adalah sebesar 1,998. Karena t hitung < t tabel yaitu $-1,395 < 1,998$ atau nilai signifikansi t (0,169) $> \alpha = 0.05$ maka pengaruh X1 (Komitmen) terhadap Disiplin kerja adalah tidak signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh komitmen. t test antara X2 (Motivasi) dengan Y (Disiplin kerja) menunjukkan t hitung = 1,066. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 53) adalah sebesar 1,998. Karena t hitung < t tabel yaitu $1,066 < 1,998$ atau nilai signifikansi t (0,291) $> \alpha = 0.05$ maka pengaruh X1 (Motivasi) terhadap Disiplin kerja adalah tidak signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh Motivasi. t test antara X3 (Pendidikan dan pelatihan) dengan Y (Disiplin kerja) menunjukkan t hitung = 7,359. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 53) adalah sebesar 1,998. Karena t hitung > t tabel yaitu $7,359 > 1,998$ atau nilai signifikansi t (0,000) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh X1 (Motivasi) terhadap Disiplin kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh pendidikan dan pelatihan. Hal ini juga berarti bahwa dengan meningkatnya pendidikan dan pelatihan maka disiplin kerja pegawai dapat meningkat. Dengan demikian, variabel bebas komitmen dan motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai secara parsial. Sedangkan variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan merupakan variable yang paling dominan..

PEMBAHASAN

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Majene. Hal ini mengindikasikan bahwa, Indikator - indikator komitmen organisasional kurang mempengaruhi/ mendukung disiplin kerja pegawai. Pengaruh komitmen yang tidak signifikan terhadap disiplin kerja tersebut semakin memperjelas bahwa komitmen bukanlah variabel bebas atau independen yang berperan penting atau berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

Menganalisis lebih jauh, ada sejumlah penyebab atau alasan – alasan komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, diantaranya adalah : pertama, sikap percaya dan keinginan bertahan terhadap unit kerja instansi atau organisasi tidak atau kurang disertai perilaku disiplin dalam bekerja maupun terhadap pekerjaannya. Kesetiaan atau loyalitas pegawai lebih dominan kepada atasan ataukah kepentingan tertentu, bukan loyalitas terhadap pekerjaan dan tanggungjawab; Kedua, Sikap pegawai lebih memprioritaskan tugas pokok pekerjaannya bukannya karena kedisiplinan melainkan karena keterdesakan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan tertentu mendekati batas waktu yang ditentukan, ataupun karena didesak oleh atasan; Ketiga, sikap keberanian mengambil keputusan dan risiko dalam melaksanakan pekerjaan bukan karena kedisiplinan melainkan masih lebih dominan karena situasi dan kondisi yang tidak memberikan pilihan kecuali harus mengambil sikap yang demikian; Keempat. sikap kepatuhan pegawai terhadap perintah atasan dan ketentuan yang berlaku bukan sepenuhnya karena kesadaran dan tanggungjawab melainkan karena situasi dan kondisi yang memaksanya untuk berperilaku demikian, ataukah karena rasa takut dan segan pada atasan atau pimpinan; Kelima, sikap bangga pegawai terhadap pekerjaan tidak sepenuhnya membangkitkan kesadaran pegawai untuk membangun perilaku disiplin dalam bekerja dan pekerjaan.

Temuan hasil penelitian kurang atau tidak sesuai dengan hasil penelitian Angle dan Perry (Avolio et al., 2004 : 341) serta Bateman dan Ogan (Lekatompessy, 2003 : 76) bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kondisi diantaranya : lebih mampu menyesuaikan diri, kelambatan dalam bekerja lebih sedikit dijumpai. Di lingkup DISHUBKOMINFO, sejumlah pegawai yang mempunyai komitmen tinggi terhadap SKPD pada kenyataannya masih sering menunjukkan sikap dan perilaku mengulur waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan tertentu, kadang lambat masuk kerja dan terlalu sering bersantai.

Sejumlah pegawai dengan komitmen yang tinggi masih menunjukkan pengendalian diri yang kurang dalam bekerja. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Quest (Rachmawati, 2004 : 105) bahwa :komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan “Self Control”, komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas kolektif yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya.

Pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja sangat jelas diuraikan oleh Cascio (Ermaya, 2001), yang mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan disiplin diantaranya : Pertama, the attitude and orientation of employee toward work...(sikap dan orientasi pekerja terhadap pekerjaan); Kedua, The size of the program...(ukuran dalam organisasi); Ketiga, The demand for labor...(permintaan akan tenaga kerja); Keempat, The turnover rate...(tingkat perpindahan pegawai); Kelima, Leadership style...(tipe kepemimpinan); Keenam, Employee cohesiveness...(kesatuan dan persatuan pegawai).

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin kerja pegawai

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Majene. Hal ini mengindikasikan bahwa, indikator - indikator motivasi kerja kurang atau tidak mempengaruhi/

mendukung disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, motivasi kerja bukanlah variabel independen yang berperan penting atau berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja yang tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai disebabkan oleh sejumlah hal, diantaranya adalah : pertama, tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab belum sepenuhnya dipahami dengan baik dan benar oleh banyak pegawai, sehingga kurang atau tidak menimbulkan perilaku disiplin dalam bekerja maupun terhadap pekerjaannya. Selain itu, pemahaman tentang peraturan disiplin belum sepenuhnya diketahui atau dipahami dengan baik dan benar oleh pegawai; kedua, pegawai menganggap pendapatan gaji yang diterima setiap bulan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhannya sehingga semangat kerjanya biasa saja bahkan menurun. Kondisi demikian menyebabkan pikiran-fikiran dan mental pegawai lebih banyak dibebani oleh bagaimana memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga perhatian terhadap pekerjaan sebatas melaksanakan tugas rutin, bukan menegakkan peraturan disiplin; ketiga, insentif atau bonus yang diberikan oleh SKPD/ OPD relatif sangat terbatas dan bahkan jarang diberikan kepada para pegawai. Sistem kompensasi berupa reward dalam bentuk insentif kurang diterapkan oleh pimpinan dan SKPD/ OPD, sehingga kebanyakan pegawai menganggap pemberian insentif atau bonus seolah tidak ada, ataukah tidak terlalu berharap dapat menerima insentif atau bonus. Implikasi dari kondisi demikian adalah pegawai merasa tidak perlu berkinerja dan berdisiplin kerja yang lebih baik; keempat, setiap pegawai menginginkan atau berharap dapat memperoleh kenaikan pangkat dan jabatan, dilibatkan dalam promosi jabatan dan karier, dan hal itu dianggap sebagai salah satu kebutuhan utama dalam bekerja, sehingga berusaha menunjukkan kinerja yang baik. Namun demikian, pegawai kurang memberikan perhatian pada perilaku disiplin kerja, sebab mengetahui bahwa promosi jabatan dan karier masih lebih dominan menggunakan pendekatan non merit system (spoils system, nepotism system) atau berdasarkan hubungan kedekatan dengan pimpinan. Oleh karena itu, jaminan kepastian dan keadilan atas promosi jabatan dan karier kurang jelas; kelima, jaminan pemeliharaan kesehatan dan tunjangan fasilitas telah berkembang menjadi salah satu jenis kebutuhan yang dapat memotivasi pegawai dalam bekerja dan berdisiplin kerja. Namun, kebutuhan tersebut belum terpenuhi bagi semua pegawai, kecuali hanya beberapa pegawai tertentu. Pemenuhan kebutuhan atas jaminan fasilitas tersebut belum menjadi kontributor terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

Temuan hasil penelitian tidak sesuai hasil penelitian M. Taufik Ramli (2012) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Temuan hasil penelitian sesuai pendapat Handoko (2000 : 208) mengenai dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif. Pada disiplin preventif, pegawai dimotivasi untuk mengikuti berbagai standar dan aturan yang berlaku, menegakkan peraturan disiplin sebagaimana diamanatkan PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau penyelewengan-penyelewengan kewenangan, tugas, fungsi dan jabatan. Jadi, faktor motivasi berguna untuk mendorong disiplin para pegawai, membangkitkan kesadaran dan tanggungjawab pegawai untuk berdisiplin kerja sehingga pemeliharaan disiplin kerja bukan semata-mata karena dipaksa oleh manajemen atau atasan/ pimpinan.

Disiplin Korektif mengisyaratkan bahwa pegawai diawasi, dikontrol dan diberikan sanksi atas pelanggaran disiplin yang dilakukan guna memberikan motivasi agar bekerja lebih baik dan jujur, bertanggungjawab, tidak menyimpang, tidak menyalahgunakan wewenang dan jabatan, tidak melanggar sumpah dan janji jabatan, serta diharapkan dapat memelihara pikiran - pikiran dan perbuatan-perbuatan yang berdisiplin kerja yang baik. Permasalahannya bahwa, motivasi pegawai untuk berdisiplin kerja masih relatif kurang, kesadaran dan tanggungjawab berdisiplin kerja belum menggembirakan, tidak sedikit pegawai seolah ingin dipaksa untuk menegakkan peraturan disiplin, tidak sedikit pula pegawai tidak ragu melakukan penyimpangan - penyimpangan atau penyelewengan - penyelewengan kewenangan, tugas, fungsi dan jabatannya.

Norma-norma atau aturan-aturan disiplin yang berlaku di lingkungan organisasi bukan saja dilanggar oleh oknum pegawai namun juga oleh oknum atasan, yang mengindikasikan bahwa motivasi untuk penegakan disiplin masih relatif bermasalah. Hal ini sesuai pendapat Wursanto (2009) yang memandang disiplin sebagai keadaan yang menyebabkan atau mendorong individu untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Kalangan pegawai cenderung memiliki motivasi kontrol diri yang lemah atau kurang yang menyebabkan perilakunya dalam berdisiplin kerja relatif kurang menggembirakan. Hal ini didukung pendapat Caforio (Giuseppe, 2003) yang menggambarkan kontrol diri dalam disiplin diri sebagai pernyataan dari kemauan atas keinginan dasar yang lebih. Bahkan dikatakan bahwa, sampai batas tertentu disiplin diri dapat menjadi pengganti motivasi, yaitu ketika seseorang menggunakan alasan untuk menentukan tindakan terbaik yang menentang suatu keinginan.

Disiplin diri dalam bekerja merupakan perilaku dan tindakan terbaik bagi pegawai dalam mengaktualisasikan diri dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, seperti dikemukakan Giuseppe (2003), perilaku menyenangkan adalah ketika motivasi seseorang selaras dengan suatu tujuan dan alasan untuk melakukan apa yang dinilai terbaik dan dengan senang hati. Probleminya bahwa, masih banyak pegawai menganggap disiplin kerja sebagai beban dan hal yang kurang menyenangkan, bertentangan dengan kemauan dan keinginannya.

Problematikanya bahwa, terkadang pegawai mengetahui bahwa yang terbaik bagi dirinya dan unit kerja (SKPD/ OPD)-nya adalah berdisiplin kerja. Namun motivasinya justru diarahkan kepada tindakan-tindakan yang indiscipliner. Hal ini sesuai pendapat Blaine J. (2008) bahwa rangkaian perilaku disisi lain adalah ketika seseorang mengetahui apa yang terbaik, namun motivasinya lain. Dalam konteks tersebut, berlatih mengontrol diri sangat penting dan dibutuhkan oleh pegawai. Dengan kata lain, berlatih mengontrol diri untuk membiasakan perilaku disiplin sangat berguna untuk mencegah terjadinya penyimpangan motivasi dalam penegakkan disiplin kerja oleh kalangan pegawai.

Sehubungan dengan hubungan pengaruh motivasi dengan disiplin kerja pegawai tersebut, dapat pula ditelaah melalui teori-teori motivasi yang ada. Mengacu kepada Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (Gibson et al., 2002: 97-98) yang menyatakan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri).

Hal ini berarti bahwa seorang pegawai akan berperilaku disiplin kerja yang baik jika terlebih dahulu kebutuhan-kebutuhan pokoknya terpenuhi.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan juga disiplin kerjanya tergolong sangat baik. Namun ada pula pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi namun disiplin kerjanya tergolong kurang. Hal ini berarti bahwa terpenuhinya kebutuhan belum sepenuhnya dapat menjamin seorang pegawai berperilaku disiplin yang baik. Oleh karena itu, Teori Hirarki Kebutuhan Maslow adalah benar namun belum sepenuhnya sesuai dengan realitas yang berkembang pada banyak pegawai.

Keseluruhan uraian tersebut mengisyaratkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel independen yang tidak berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pegawai pada DISHUBKOMINFO Kabupaten Majene, sangat penting dievaluasi. Motivasi kerja pegawai sebagai faktor dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, seharusnya dibarengi dengan disiplin kerja yang lebih baik terutama dengan melaksanakan atau menegakkan peraturan disiplin secara konsisten dan komprehensif.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Majene. Hal ini mengindikasikan bahwa, indikator - indikator pendidikan dan pelatihan kesemuanya mempengaruhi/ mendukung disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan merupakan variabel bebas atau independen yang berperan penting atau berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

Pengaruh pendidikan dan pelatihan yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai disebabkan oleh sejumlah hal, diantaranya adalah : pertama, pegawai dengan pendidikan formal yang beragam seperti magister, sarjana lengkap, sarjana muda atau diploma serta tamat sekolah lanjutan tingkat atas, kesemuanya memberikan wawasan pengetahuan dan perubahan perilaku, sehingga bukan halangan bagi pegawai untuk menunjukkan perilaku disiplin dalam bekerja. Dengan kata lain, dukungan pendidikan formal memberikan peluang bagi setiap pegawai untuk berdisiplin kerja; kedua, pendidikan non formal seperti pendidikan dan pelatihan (Diklat), pelatihan-pelatihan keterampilan kerja, kursus, seminar-seminar, loka karya, simposium dan semacamnya, kesemuanya memberikan wawasan dan keterampilan bagi pegawai untuk terlibat lebih aktif dalam berbagai aktivitas tugas pekerjaan; ketiga, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai memotivasi untuk belajar berdisiplin dalam bekerja dan pekerjaan. Pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperoleh pegawai dari pendidikan dan pelatihan menjadi bekal untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja; keempat, pengetahuan dan pelatihan keterampilan kerja yang dimiliki oleh pegawai baik dari pendidikan formal maupun pendidikan non formal, menjadi investasi untuk mengembangkan perilaku disiplin kerja pegawai; kelima, kalangan pegawai dengan latar belakang pendidikan formal maupun pendidikan non formal yang beragam, memiliki visi pribadi dan visi bersama, saling bertukar informasi dan membagi pengetahuan, saling bekerjasama dan bekerja tim, yang kesemuanya disebut pembelajaran organisasi. Kalangan pegawai saling

membelajarkan perilaku disiplin dalam bekerja walaupun tidak semua pegawai menyukai disiplin kerja.

Temuan hasil penelitian tersebut sesuai pendapat Papalia et al., (2006) bahwa disiplin merujuk pada metoda pemodelan dan karakter pengajaran kontrol diri dan perilaku yang dapat diterima. Artinya, dalam disiplin kerja, pegawai belajar ataupun diajarkan cara atau metode pengendalian atau kontrol diri baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kontrol diri tersebut maka pegawai dapat menuntun diri dan perilakunya ke arah yang berdisiplin kerja yang baik. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan memberikan kemampuan-kemampuan dan pembelajaran perubahan perilaku bagi sejumlah pegawai untuk berdisiplin kerja yang lebih baik,

Setiap pegawai senantiasa dituntut kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Kontrol diri menjadi pembelajaran dalam disiplin kerja pegawai agar senantiasa memperoleh tuntunan yang baik untuk mematuhi aturan yang berlaku dan mencapai keberhasilan. Hal ini sesuai pendapat Gordon (2003) bahwa kontrol diri dan fokus pada target menjadi kekuatan disiplin untuk meraih sukses.

Pegawai sangat penting belajar menanamkan pikiran-fikiran, mental dan perbuatan-perbuatan disiplin kerja dalam segenap aktivitas kerjanya. Namun sebahagian pegawai belum sepenuhnya belajar membiasakan diri berperilaku disiplin kerja yang baik. Hal ini sesuai pendapat Elyarusmainimanudi (Al-Alawi et al., 2010) yang memandang kedisiplinaan sebagai modal dasar dalam menjalani hidup, yang harus ditanamkan dari dasar, karena jika dari dasarnya sudah tidak diajarkan, maka pada saat besar nanti akan selalu tidak disiplin dalam menjalani hidup, dan semakin tertinggal kemajuan orang lain.

Keterkaitan antara pendidikan dan pelatihan dengan disiplin kerja pada dasarnya menyangkut pula tentang pengetahuan dan pemahaman pegawai tentang penegakan aturan disiplin. Hal ini sesuai pendapat Ermaya (2001) bahwa aspek dari disiplin diantaranya adalah pengetahuan tentang aturan perilaku bagi kehidupan manusia, yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Demikian pula yang dikemukakan oleh Soegeng Prodjodarminto (1993) mengenai aspek pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa.

Setiap pegawai perlu memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang berlaku, terutama peraturan disiplin yang diatur dalam PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai sangat penting mengetahui kewajiban-kewajibannya untuk menaati atau mematuhi serta larangan melanggar peraturan disiplin yang berlaku, mengetahui pelanggaran disiplin baik ucapan dan tulisan ataupun perbuatan yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja, mengetahui kewajiban untuk menegakkan disiplin serta mentaati sumpah atau janji jabatan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada pegawai yang sebenarnya mengetahui dengan baik bahwa cara dan tindakan terbaik bagi dirinya dalam bekerja pada SKPD/ OPD untuk mendapatkan imbalan dan penghargaan serta promosi karier dan jabatan adalah dengan berdisiplin kerja yang baik. Namun pengetahuan tersebut masih sulit dijadikan prinsip dan tuntunan perilakunya dalam bekerja, dan masih

sering terlibat dalam pelanggaran disiplin kerja. Hal ini sesuai pendapat Blaine J. (2008) mengenai fenomena penyimpangan dalam disiplin kerja.

Keseluruhan uraian tersebut mengisyaratkan bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen yang berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pegawai pada DISHUBKOMINFO Kabupaten Majene, sangat penting ditingkatkan. Peningkatan pendidikan dan pelatihan pegawai akan semakin meningkatkan pula perilaku disiplinnya dalam bekerja dan melaksanakan tugas pekerjaan.

SIMPULAN

Pegawai dengan komitmennya terhadap organisasi satuan kerja perangkat daerah (SKPD) atau organisasi perangkat daerah (OPD) kurang atau belum disertai perilaku disiplin kerja yang baik. Kalangan pegawai terfragmentasi komitmennya, yaitu ada yang sekedar loyal pada oknum atasan namun kurang loyal pada pekerjaan dan SKPD/ OPD, ada yang sekedar ingin bertahan sebagai anggota SKPD/ OPD karena tidak punya pilihan pekerjaan lain, dan ada pula yang sekedar bercita-cita menduduki jabatan namun mengabaikan perilaku disiplin dalam bekerja. Antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai masih relatif timpang atau berkesenjangan. Kalangan pegawai kurang mengorientasikan motivasinya kepada disiplin kerja, dan sebaliknya semakin dominan mengarahkan motivasinya untuk kepentingan pribadi. Motivasi pegawai untuk bekerja dan berdisiplin kerja semakin menurun akibat berbagai kebutuhan yang kurang mendapat perhatian dari SKPD/ OPD.

Pembelajaran disiplin kerja sangat penting bagi kalangan pegawai, dan oleh karena itu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan semakin penting untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Kurangnya pendidikan dan pelatihan menyebabkan disiplin kerja pegawai juga kurang meningkat. Peningkatan disiplin kerja pegawai pada SKPD/ OPD terutama sangat membutuhkan peningkatan pendidikan dan pelatihan, disamping peningkatan komitmen dan motivasi, termasuk kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja.

Referensi :

- Ali Baba Gana, 2011. The Effect of Motivation on Workers Performance (A case Study of Maiduguriflour Mill Ltd. Borno State, Nigeria). Continental J. Social Sciences, Willolud Journal 4 (2), ISSN: 2141-4265
- Akdon Riduwan, 2005, Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y. dan Mohammed, Y.F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. Journal of Knowledge Management, 11(2): 22-42
- Algifari. 1997. Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi. Edisi Pertama. Yogyakarta. BPFE
- Allen, Natlie J., John P. Meyer. (1997). Commitment In The Workplace : Theory, Research

and Application. Thousand Oaks, CA: Sage Publication

- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). "An empirical assessment of organization commitment and organizational effectiveness". *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-13
- Avolio, B.J., Zhu, W., Koh, W., and Puja, B. 2004. "Transformational leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance." *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, pp. 951-968.
- Bateman, T.S. dan Organ, D.W. (1983). Job Satisfaction and The Good Soldier : The Relationship Between Affect and Employees'Citizenship. *Academy of Management Journal*, 26 (4) : 587- 595
- Blaine. Fowers J. 2008. From Continenence to Virtue: Recovering Goodness, Character Unity, and Character Types for Positive Psychology. Publishing Company
- Cascio, Wayne F (1995). Managing Human Resources: Productivity, Quality ofworklife, Profits. Fourth Edition. Singapore : McGraw Hill Inc.
- CHR.L.Jimmy L. Gaol. (2014). A to Z Human CapitalManajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.PT Grasindo, Jakarta
- Cohen, F., Gadon, and Wilits. 2001. Effective Behavior in Organizations. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Creswell, John W. 2010. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cut Zurnali, 2010, Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan, Penerbit Unpad Press, Bandung
- Douglas, Murray A.; Strauss (2007), "Discipline by Parents and Child Psychopathology" , in Felthous, A.; New York: Wiley, Online. <http://pubpages.unh.edu/>
- Eka Nuraini Rachmawati. 2004. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: Ekonisia
- Ermaya Suradinata, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Alumni Bandung
- _____. 2000. Psikologi Kepegawaian dan Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Kerja. Ramadan, Bandung
- Gibson, James L., Invancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Gomes Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Penerbit Andi Offset Yogyakarta
- Gordon, Thomas. 2003. Menjadi Pemimpin Efektif : Dasar untuk Manajemen Partisipatif dan Keterlibatan Karyawan. Terjemahan Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

- Hani Handoko T. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta, BPFE
- Helmi, Avin Fadilla. Disiplin Kerja. Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996
- Indriyo Gitosudarno & Nyoman Sudita. 1997. Perilaku Keorganisasian, BPFE, Yogyakarta
- Kerlinger F.N. (1999). Foundation of Behavioral Research (terjemahan) Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press
- Khan, Muhammad Riaz et al., (2010), "The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance, European Journal of Social Sciences, 15(3): 292
- Lekatompessy, J.E. 2003. Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik), Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol 5 No. 1, April 2003,
- Mathis, Robert R. & John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I dan II, Jakarta, Penerbit Salemba Empat
- _____. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Salemba Emban Patria Jakarta. 2001
- Malayu S.P. Hasibuan. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kesebelas, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Meyer J. P., Allen, N. J. & Smith C. A. (1993). Commitment to Organization and occupations : Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology. 75(4) 538-551
- Moenir As. 2002. Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian, PT Gunung Agung Jakarta
- Moeljono D. 2005. Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi. PT. Elex Media Komputindo Jakarta
- Moh. Nazir. 2003. Metode Penelitian Ilmiah. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Omar Hamalik. 2003, Presatsi Belajar, Penerbit RajaGrafindo Persada Jakarta
- Papalia, DE; Wendkos-Olds, S.; Duskin-Feldman, R. (2006), A Child's World: Infancy Through Adolescence (10th ed.), New York: McGraw-Hill
- Prodjodarminto, Soegeng, 1993, Disiplin Kiat Menuju Sukses, Pradnya Paramita, Jakarta
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung , PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Cetakan Ke-21. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, Bandung: Alfabeta

- Suharsimi Arikunto. 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Sumego, 2001. Motivasi dalam Sumber Daya, PT. Grafindo Persada, Jakarta
- Suryohadiprojo. 1989. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Taufik Ramli. 2012, Analisis Pengaruh Pengawasan Melekat dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Bulukumba. Tesis Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia. Makassar. Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
- Winardi. 2007. Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- _____. 2002. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wursanto. 2009. Prestasi Kerja dan Produktivitas Kerja, Penerbit Erlangga, Jakarta