

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN KECAMATAN BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

Neneng Milasari
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
nenengmilasari@asmkencana.ac.id

Abstrak

Efektivitas penyelenggaraan pemerintahan kelurahan Babakan di kantor Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar dalam pengamatan penulis sangat dipengaruhi oleh Disiplin dan motivasi kerja para pegawai kantor kecamatan. Sehingga dalam penelitian ini, penulis mengangkat suatu pokok permasalahan yaitu seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar, sehingga tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, dimana seluruh populasi dalam penelitian ini penulis jadikan sampel. Dimana yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar yang berjumlah 75 orang, sehingga sampel dalam penelitian ini juga sebanyak 75 orang. Data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal, dimana data tersebut merupakan data primer yang penulis peroleh dengan menyebarkan angket kuesioner kepada pegawai kecamatan, dan data yang penulis dapatkan penulis olah untuk mengetahui bagaimana kondisi disiplin dan motivasi kerja serta efektivitas penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa disiplin pegawai kecamatan sudah berjalan dengan baik. Begitu juga dengan motivasi kerja pegawai sudah berjalan dengan baik. Sehingga menurut para pegawai, efektivitas penyelenggaraan pemerintahan sudah baik. Sedangkan hasil analisa data yang penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi dan Efektivitas.

Abstract

The effectiveness of Babakan urban village administration in Bangkinang sub-district office of Kampar Regency in the writer's observation is influenced by the discipline and work motivation of the sub-district office staff. So in this study, the authors raised a subject matter that is how much influence discipline and work motivation on the effectiveness of the administration of the District of Bangkinang City Kampar regency,

so the purpose of this study is to determine the magnitude of the influence of discipline and work motivation on the effectiveness of government administration District Bangkinang Kota Kampar District. This study is a population study, where the entire population in this study the author made sampel. Where is the population in this study is all employees of District Bangkinang City Kampar regency, amounting to 75 people, so the sample in this research also as many as 75 people. The data that the authors use in this study is ordinal data, where the data is the primary data the authors obtain by spreading the questionnaire questionnaire to subdistrict officials, and data authors get authors though to know how the conditions of discipline and work motivation and effectiveness of the administration of the District Bangkinang Kota Kampar District. From the results of research that the authors do, then got the result that the discipline of the subdistrict officials have run well. So also denagn employee work motivation is going well. So according to the employees, the effectiveness of governance is good. As the result of data analysis that writer do, hence got result that there is significant influence between discipline and work motivation to effectiveness of administration of District of Bangkinang City of Kampar Regency.

Keywords: Discipline, Motivation and Effectiveness

Pendahuluan

Dalam menyelenggarakan pemerintahan Kecamatan tentu merupakan perpanjangan tangan dari Bupati Kampar. Karena sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara pemerintahan di tingkat kecamatan. Efektivitas dari penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan yang dilakukan oleh Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar belum optimal. Karena belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh amanat dari otonomi daerah yaitu bagaimana memberikan pelayanan yang memuaskan selaku aparatur negara. Berdasarkan pengamatan penulis penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar tingkat efektivitas kerjanya masih rendah. Ini terlihat dari masih banyaknya pegawai Kelurahan yang belum menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketentuan. Hal tersebut dapat dilihat pada gejala yang terjadi antara lain : Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) belum mencapai target, dimana pada tahun 2016 pungutan PBB yang tidak mencapai

target mencapai 20%, artinya pada tahun 2016 hanya 80% dari jumlah wajib pajak yang membayar PBB mereka. Pencatatan penduduk yang belum optimal, terbukti dengan adanya penduduk yang masih belum memiliki KTP, kalau dirata-ratakan sampai pada akhir juni 2017 jumlah penduduk yang belum memiliki KTP sekitar 17% dari jumlah penduduk kelurahan Bangkinang Kota. Banyak laporan-laporan dari Kelurahan yang terlambat masuk ke kantor kecamatan atau tidak sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditentukan, penyelesaian layanan yang biasa satu hari bisa selesai malah mencapai lima belas hari kerja, sehingga membuat masyarakat harus menunggu lama. Banyak penyelesaian pekerjaan yang tertunda akibat ketidakjelasan job description masing-masing. Penulis menduga rendahnya efektivitas penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar, diduga sebagai faktor dominan yang mempengaruhi adalah disiplin dan motivasi kerja. Hasil Penelitian John R. Kemberly dan David B. Rottaman (1987) sebagaimana yang dikutip oleh

Gibson et, al (2005) menunjukkan bahwa terdapat sejumlah faktor yang menjadi penyebab efektivitas individu, kelompok, dan organisasi. Selain hal tersebut, penulis juga menduga faktor disiplin pegawai juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Penulis melihat masih banyak pegawai Kelurahan yang datang terlambat dalam bekerja tidak sesuai dengan waktu kerja yang sudah ditentukan. Dalam bekerja pegawai masih suka keluar tanpa ada keperluan yang jelas pada saat jam kerja. Selain itu masih banyak pegawai yang dalam bekerja masih sempat baca koran, ngobrol yang tidak jelas yang tidak ada kaitannya dengan masalah pekerjaan. Bahkan masih banyak pegawai yang dalam bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Rendahnya tingkat disiplin pegawai ini terlihat dari masih banyak yang datang ke kantor terlambat. Kadang pegawai pulang kantor belum waktunya sudah meninggalkan kantor, begitu juga kalau datang pada jam masuk kantor tidak sesuai dengan jam dan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari kantor Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Provinsi Riau, pada periode Januari sampai Juni 2017, jumlah pegawai yang masuk kantor penuh tanpa da izin keperluan lain, baik keperluan pribadi, sakit atau tanpa keterangan ada hanya sekitar 15% dari total pegawai yang ada. Sedangkan pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan selama periode itu sekitar 35%, sedangkan pegawai yang tidak masuk tapi memberi keterangan yang jelas, baik itu sakit maupun ada keperluan lain baik pribadi maupun urusan kantor ada sekitar 20% selama periode Januari

sampai Juni 2017. (Sumber : Bagian Ketatusahaan Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar, 2017).

Disamping itu, rendahnya tingkat disiplin pegawai ini disebabkan oleh masalah tidak adanya ketegasan dari pimpinan dalam menegakkan peraturan, sehingga pegawai senantiasa leluasa melakukan pekerjaan sesuai denagnkeinginan mereka. Ini terlihat dari indikasi dilapangan bahwa masih banyak pegawai yang cuek dengan peraturan yang sudah ada. Padahal mereka tahu bahwa peraturan itu jelas addanya. Penulis juga melihat banyak diantara pegawai yang tidak mengindahkan perintah dari pimpinan, padahal mereka tahu apa konsekuensi dari semua itu. Disamping faktor disiplin, faktor lain yang penulis duga yang menyebabkan rendahnya efektivitas kerja pemerintahan Kecamatan Bangkinang Kota adalah amsalah motivasi. Dalam bekerja, pegawai juga kurang memiliki motivasi, sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai yang tidak selesai tepat pada waktunya. Rendahnya motivasi ini terlihat dari tidak adanya gairah kerja pegawai untuk mencapai target yang telah ditentukan. Kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari masih banyak nya pekerjaan yang terbengkalai, pencapaian hasil kerja yang tidak memenuhi target serta masih banyak pegawai yang dalam bekerja bersikap cuek terhadap tugas yang diembankan kepada mereka.

Kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja terlihat dari tidak semangatnya pegawai dalam menyelesaikan kewajiban dan tugas mereka. Ini tergambar dari dalam mengerjakan pekerjaan yang menajdi kewajiban mereka, pegawai tersebut seolah-olah terkesan hanya mengerjakan asal jadi. Bahkan banyak pekerjaan yang tidak

mencapai target yang diinginkan. Sehingga pekerjaan yang dikerjakan banyak yang menumpuk dan memakan waktu yang cukup lama.

Indicator rendahnya motivasi pegawai ini terlihat dari masih banyak pegawai yang belum menerima imbalan dalam bekerja lebih sehingga ada kesan malas untuk melakukan pekerjaan tersebut. Pegawai merasa dirinya tidak dihargai oleh lembaga sehingga muncul kesan malas bekerja. Tidak adanya reward dan punishment buat pegawai yang berprestasi dan melanggar peraturan. Lembaga atau instansi memberlakukan semua pegawai sama, tidak adanya penilaian prestasi terhadap pegawai yang memiliki prestasi di instansi atau lembaga. Ini lah yang menyebabkan rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja.

Kajian Literatur

Dalam penelitian ini disiplin dan Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar, jadi dengan demikian disiplin dan Motivasi adalah merupakan variabel bebas (*independent variabel*), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (*dependent variabel*). Disiplin sebagai X_1 dan Motivasi adalah X_2 serta efektivita penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan adalah variabel Y.

Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin mengatur seorang pegawai akan menaati dan mematuhi segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan disiplin ini dalam rangka memperlancar seorang pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran, serta efektif dan efisien. Dengan disiplin yang tinggi akan membuahkan hasil kerja pegawai atau kinerja yang tinggi sehingga pegawai tersebut akan merasa senang.

Setiap unit kerja dalam organisasi memiliki perturan dan ketentuan dasar yang harus dipatuhi dan ditaati oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi itu. Penegakan aturan dan keteladanan sangat diperlukan bagi peningkatan disiplin, disamping hal tersebut, kesadaran untuk taat dari individu akan pentingnya disiplin merupakan faktor utama dalam penegakkannya. Karena tanpa dibarengi kesadaran yang tinggi tidak mungkin akan dapat terwujud disiplin kerja karyawan yang tinggi.

Peningkatan disiplin kerja pegawai sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja. Kinerja akan berpengaruh pada peningkatan kualitas organisasi/lembaga yang merupakan tugas dan tanggung jawab pemimpin organisasi/lembaga yang bersangkutan.

Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang merupakan kewajiban tersebut harus didasari oleh disiplin tinggi yang dijalankan dengan penuh kesadaran, rasa penuh tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi.

Dengan demikian maka dimensi dan indikator untuk variabel bebas pertama disiplin (X_1) menurut Sorengeng Prijodarminto adalah: 1. Kesadaran untuk taat; hal ini ditunjukkan dengan indikator: a) Menaati jam kerja; b) Menaati peraturan; c) Menaati sanksi; 2. Kesadaran untuk patuh; ditunjukkan dengan indikator; a) Bersedia mematuhi peraturan yang ada; b) Bersedia mematuhi sanksi; c) Bersedia menjalankannya; 2. Keteraturan; hal ini

ditunjukkan dengan indikator; a) Menepati aturan yang berlaku; b) Menerima aturan; 3. Ketertiban; ditunjukkan dengan indikator; a) Tidak tergesa-gesa; b) Menghargai waktu; c) Menghargai rekan kerja; Dimensi Motivasi menurut Abraham H. Maslow dalam bukunya *Maslow's Need Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation)*. Teori yang diilhami oleh *Human Science Theory* dari Elton Mayo ini mengemukakan bahwa seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan yang berjenjang dengan urutan sebagai berikut : a) *Basic Physiological Needs*; b) *Safety and Security Need*; c) *Needs*; d) *Esteem or Status Needs*; e) *Self Actualization*. Sedangkan untuk dimensi efektivitas penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan menurut Gibson, et.al (2004) adalah sebagai berikut : Produksi, Mutu, Efisiensi, Fleksibilitas, Kepuasan, Kesiapan.

Tinjauan Teori

Soegeng Prijodarminto (2003) menyatakan, disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku, yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban

Motivasi dapat ditaksirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan masing-masing orang. Frenc (Prasetya Irawan et.al : 2007) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dan keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil. Motivasi juga dapat berarti rangsangan atau dorongan untuk membangkitkan semangat kerja kepada seseorang atau kelompok

Namun demikian, banyak juga ahli dan peneliti yang telah mengungkapkan apa dan bagaimana mengukur efektivitas itu. secara sederhana,

efektivitas organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Komaruddin (2004:294) "efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu."

Metode Penelitian

Penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Yaitu menganalisa data-data sekunder yang berupa data kuantitatif yang penulis dapatkan dari para responden dengan cara menyebar angket kuesioner. Dimana data kuantitatif yang penulis dapatkan merupakan interpretasi dari data kualitatif. Dimana data kualitatif tersebut penulis jadikan data kuantitatif dengan cara memberi skor untuk masing-masing pertanyaan. Tujuan studi dari penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel Disiplin, Motivasi, dan Kinerja pegawai. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh disiplin dan Motivasi terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintah kelurahan di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para pegawai Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. *Time horizon*

dalam penelitian ini adalah *crossectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Dalam pelaksanaan penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yang telah disusun. Pengumpulan data dilaksanakan dengan memakan waktu hampir 2 (dua) bulan.

Analisis kualitas data dilakukan untuk mengetahui kualitas data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden dan kembali untuk diolah. Adapun analisis kualitas data yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur apakah data yang diberikan pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan rumus korelasi product moment (Sudjana, 2009). Dengan derajat kekelirua alpha 0.05 maka kaidah pengambilan keputusan yang digunakan adalah: 1. Jika Sig. (2-tailed) < 0,05 maka pertanyaan tersebut berstatus valid. 2. Jika Sig. (2-tailed) > 0,05 maka pertanyaan tersebut berstatus tidak valid.

Hasil uji validitas dengan program SPSS.20 tersaji dalam lampiran. Dari hasil tersebut semua item pertanyaan untuk variabel penelitian kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan

dalam penelitian dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Dengan penggunaan tingkat alpha dengan rumus (Sudjana, 2000). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur sampai sejauh mana derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Husein Umar, 1999). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. *Internal consistency* diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Kaidah pengambilan keputusan yang digunakan adalah: 1. Jika nilai Alpha > 0,6 maka variabel tersebut berstatus reliabel. 2. Jika nilai Alpha < 0,6 maka variabel tersebut berstatus tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dengan program SPSS.20 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	38.10	7.656	.721
2	38.00	8.444	.759
3	38.30	8.011	.784
4	38.30	13.789	.841
5	38.20	11.956	.822
6	37.90	10.100	.711
7	38.30	10.678	.818
8	38.30	8.011	.753
9	38.10	9.211	.835

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10	38.10	12.767	.878
11	38.10	10.789	.786
12	38.20	8.347	.890
13	38.10	9.904	.679

Dari table diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 sehingga kursor item untuk variabel Disiplin pegawai memiliki reliabel yang cukup tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	25.70	1.789	.675
2	26.00	1.333	.680
3	25.80	1.956	.782
4	25.60	2.933	.727
5	25.90	2.989	.757
6	25.80	1.067	.650
7	25.80	2.400	.833
8	25.80	1.087	.709

Dari table diatas semua item dari variabel Motivasi memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 sehingga item untuk variabel Motivasi memiliki reliabel yang cukup tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Penyelenggaraan pemerintahan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	21.30	4.900	.774
2	21.10	4.544	.685
3	21.10	7.656	.827
4	21.00	6.222	.727
5	21.10	4.989	.639
6	21.40	9.156	.937
7	21.20	7.231	.879
8	21.10	5.609	.670

Dari table diatas semua item dari variabel Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 sehingga item untuk variabel Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan memiliki reliabel yang cukup tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian

Hasil pengolahan data diperoleh nilai VIF dan Tolerance untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Disiplin	.463	2.160
Motivasi	.463	2.160

a. Dependent Variable: Efektivitas Penyelenggaraan

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kedua uji regresi linier berganda tersebut bebas dari problem multikolinieritas.

Tabel 4. Regresi Linear Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.959	3.607		3.543	.004
Motivasi	.340	.159	.386	2.133	.040
Disiplin	.384	.111	.625	3.456	.011

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari table koefisien di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah pada model $Y = 21,959 + 0,348X_1 + 0,340X_2$

Dari nilai signifikansi (t sig). diperoleh nilai 0.011 untuk Variabel X1 (Disiplin) dan sebesar 0,040 untuk variabel X2 (Motivasi) dan, hasil tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel Motivasi terhadap variabel Y (Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan), dan juga terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin pegawai terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan hal ini dapat dilihat dari nilai signifikannya lebih rendah dari derajat kekeliruan alpha yaitu 0.05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin secara parsial berpengaruh nyata terhadap efektivitas kerja pegawai.

Untuk melihat pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin secara simultan terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan maka dapat dilihat melalui table Analisis Varian. Melalui program spss diperoleh seperti berikut:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.816	2	5.408	29.486	.000 ^a
Residual	1.284	7	.183		
Total	12.100	9			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Efektivitas Penyelenggaraan pemerintahan

Dari table diatas diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000 ini berarti variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan sangat signifikan mempengaruhi Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan bahkan pada tingkat kekeliruan 0,01.

Tabel 5. Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin pegawai terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.894	.864	.428

Model Summary

- a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara Motivasi dan Disiplin dengan Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan ditunjukkan oleh Koefisien korelasi Pearson (R) dari tabel di atas diperoleh hasil sebesar 0,945 artinya hubungan antara Motivasi dan Disiplin pegawai dengan Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan adalah sangat erat dan kuat, nilai R Square sebesar 0,894 atau dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 89,40% artinya bahwa Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan 89,40% dipengaruhi oleh variabel Motivasi dan Disiplin sedangkan sisanya 10,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada studi ini.

Dari hasil penelitian dan pengolahan terhadap hasil penelitian yang penulis lakukan maka didapatkan hasil sangat bagus. Ini terlihat dari gambaran umum jawaban responden terhadap angket kuesioner yang penulis sebar kepada para responden. Dari jawaban responden tersebut dapat penulis analisa jawaban-jawaban tersebut. Sehingga dapat digambarkan kondisi pada Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

Variabel Disiplin kerja terdiri dari empat dimensi dengan jumlah butir pertanyaan atau indikator sebanyak 13 item pertanyaan. Jawaban responden atau terhadap variabel disiplin pegawai nilai angka rata-rata penafsiran sebesar 4,39 di atas menunjukkan bahwa disiplin pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar berada pada tingkat kategori Sangat baik, artinya disiplin yang dimiliki pegawai Kantor Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar sudah sangat baik.

Secara umum didisiplin pegawai pada Kantor Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar sudah baik.

Namun pada dimensi ketertiban, jawaban responden sedikit agak rendah, dimana pada dimensi ini terdiri dari empat indikator yang menyatukan bagaimana ketertiban pegawai yang menggambarkan disiplin pegawai. Pada dimensi ini nilai dari indikator mentaati aturan adalah jawaban responden dengan nilai terendah. Dimana nilai jawaban responden sebesar 3,76 berada pada kategori baik. Artinya responden menjawab bahwa para pegawai sudah mentaati peraturan yang ada, namun masih harus ditingkatkan. Mengingat ketaatan terhadap peraturan merupakan cerminan dari tingginya tingkat disiplin seorang pegawai.

Namun demikian pada dimensi ini juga memiliki jawaban responden yang tertinggi yaitu pada item pertanyaan menghargai waktu. Artinya para pegawai dalam bekerja sangat menghargai waktu, baik waktu datang ke kantor, waktu pulang, waktu istirahat bahkan waktu yang digunakan untuk kegiatan lain.

Dengan nilai angka rata-rata penafsiran sebesar 3,25 bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar berada pada tingkat kategori sedang, artinya motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar belum optimal.

Variabel Efektivitas angka rata-rata penafsiran sebesar 3,89 di atas menunjukkan bahwa efektivitas penyelenggaraan pemerintahan kelurahan pada Kantor Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar berada pada tingkat kategori baik, artinya efektivitas penyelenggaraan pemerintahan kelurahan di Kantor Kecamatan Bangkinang Kota

Kabupaten Kampar sudah berjalan dengan optimal.

Persamaan regresinya adalah pada model $Y = -1,959 + 0,348X_1 + 0,340X_2$, Dari nilai signifikansi (t sig). diperoleh nilai 0.011 untuk Variabel X_1 (Disiplin) dan sebesar 0,040 untuk variabel X_2 (Motivasi) dan, hasil tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel Motivasi terhadap variabel Y (Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan), dan juga terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin pegawai terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan hal ini dapat dilihat dari nilai signifikannya lebih rendah dari derajat kekeliruan α yaitu 0.05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin secara parsial berpengaruh nyata terhadap efektivitas kerja pegawai.

Koefisien korelasi Pearson (R) dari tabel di atas diperoleh hasil sebesar 0,945 artinya hubungan antara Motivasi dan Disiplin pegawai dengan Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan adalah sangat erat dan kuat, nilai R Square sebesar 0,894 atau dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (K_d) sebesar 89,40% artinya bahwa Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan 89,40% dipengaruhi oleh variabel Motivasi dan Disiplin sedangkan sisanya 10,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada studi ini.

Penutupan

Masalah disiplin merupakan masalah yang sangat perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, apalagi pegawai pemerintahan. Dalam hal ini ketaatan terhadap peraturan harus ditegakkan lagi, harus ada sanksi yang jelas terhadap para pelanggar peraturan yang telah dibuat oleh instansi. Pimpinan dalam

hal ini bapak lurah harus benar-benar tegas dalam menegakan peraturan yang telah dibuat pada Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja merupakan tanggung jawab pimpinan dalam menggerakkan pegawai tersebut. Motivasi yang paling penting adalah dari dalam diri pegawai itu sendiri. Makanya kebutuhan akan nilai-nilai rohani juga harus diberikan pada pegawai. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan akan rohani pegawai maka pegawai itu sendiri akan giat dalam bekerja. Kebutuhan rohani merupakan kebutuhan spiritual pegawai, makanya pimpinan juga harus memberikan kebebasan kepada pegawai dalam rangkai pemenuhan nilai-nilai spiritualnya. Pimpinan harus mengecek lagi hasil kerja yang dibuat oleh para pegawai. Karena hasil kerja merupakan bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Hasil kerja yang tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan mencerminkan rendahnya prestasi kerja para pegawai yang berakibat pada rendahnya efektivitas kerja pegawai tersebut. Sehingga perlu dilakukan lagi bagaimana hasil kerja yang telah dilakukan oleh para pegawai, dan pimpinan wajib melakukan koreksi terhadap hasil kerja tersebut, supaya pegawai bisa melakukan perbaikan terhadap hasil kerja mereka.

Daftar Pustaka

- Ainsworth, Murray, et al. 2002. *Managing Performance, Managing People*. Pearson Education Australia Pty, Ltd, Frech Forest NSW.
- Bacal, Robert 2004. *How to Manage Performance 24 Lesson For Improving Performance*. McGraw Hill, Companies. New York.

- Cresswel, John W. *Research Design and Quantitative Approaches*. Sage Publication, Inc. California.
- Davis, Keith and John Newstorm. W. 1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. Mc Graw Hill, Inc. New York.
- Donald J. Bowersox, 2002, Supply change logistic management,
- Eileen Rachman, 2006, *Meraba integritas, bisakah? Kompas. Experd, Jakarta*
- Ginanjari Agustian, Ary. 2003. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power : Sebuah Inner Journey melalui Al Ihsan*. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hesselbein, Frances and Johnston, Rob. 2002. *On High Performance Organization*. John Wiley and Sonc, Inc. New York.
- Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. DIA FISIP UI. Jakarta.
- Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kerlinger, Fred N. 1986. *Foundation of Behavioral Research*. Holth, Rinehart and Winston, Inc.
- Kountor, Ronny. 2006. *Statistik Praktis Pengolahan Data untuk Penyusunan Skripsi dan Tesis*. PPM. Jakarta
- Litwin, George. H, and Strunger, Robert, A. 1968. *Motivation and Organization Climate*. Boston Graduate School of Bussiness Administration. Harvard University.
- Lubis, SB Hari dan Huseini Martani. 1987. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Pusat Antar Universitas. UI. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi* (penerjemah : Vibin Andhika Yuwono, dkk). Andi. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L and Jackson, John H. 2004. *Human Resources Management*. Thomson South Western. Natorp Boulevard. Ohio.
- Nugroho, Bhuono Agung, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta
- Pabundu Tika, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Instansi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Peter, Tom. 2002. *Boss Talk : CEOs Share the Ideas That Drive the World's Most Succesful Companies*, terjemahan Rahmani Astuti. Bentang Pustaka. Yogyakarta
- Rayini, 2006, University of Queensland. Brisbane
- Ravianto, J. 1990. *Produktivitas dan Manusia Indonesia : Kecakapan, Nilai-Nilai Agama, Etika Kerja*. Lembaga Komitmen masyarakat Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Organizational Behavior*, Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Rochaety, Ety, Ety. et. Al. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*, Mitra Wacana Media. Jakarta
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi : Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam kehidupan organisasi*. STIM YKPN, Yogyakarta.

- Stevenson, Nancy, 2000. *Ten Minute Guide Motivating People*. Terjemahan Dwi Prabantini. Andi. Yogyakarta.
- Suyanto, M. 2006. *Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan*. Andi. Yogyakarta
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Zainun, Buchori. 1989. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta
- Barata, Atep. 2004. *Dasar-dasar Pelayanan Prima*. Jakarta : Elex Media. Komputindo.
- Kasmir. 2006. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lewis, Carol W., and Stuart C. Gilman. 2005. *The Ethics Challenge in Public Service: A Problem-Solving Guide*. Market Street, San Fransisco: Jossey-Bass.
- Ratminto & Atik Septi Winarsih. 2006. *Manajemen Pelayanan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Roth, Gabriel Joseph. 1926. *The Privat Provision of Public Service in Developing Country*, Oxford University Press, Washington DC.
- Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- Wikipedia. Pelayanan Publik. http://en.wikipedia.org/wiki/publi_c_service
- Kartono,, 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali
- Keith Davis, 2004, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishingh Company
- LAN RI, 2004, *Manajemen dalam Pemerintah*, Jakarta,
- Majaah *Management & Usahawan Indonesia*, maret 2006, No.2 thn XXXV
- Manulang, Drs, M.2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CV Haji Mas Agung
- Mary Parker Follet, 2000, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, PT Gunung Agung.
- Moekijat. 2004, *Prinsip-Prinsip Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung : Alumni
- Mondy, R Wayne, 2005, *Managing Human Resource*, Fith Edition, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Nawawi, Hadari. 2002, *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta,
- Nazir, Moh. 2003, *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara,
- Nitisemito, Alex. S.2006, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ndraha, Talizuduhu, 2003, *Stres Organisasi*, Jakarta, PT Gahlia Indonesia
- Pamudji, S. 2002, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Pariata Westra, Drs, 2001, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta
- Prajudi Atmosudirjo, 2007, *Pengambilan Keputusan*, , Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Prasetya Irawan, 2007, *Metode Penelitian*, Jakarta, PT Gunung Agung

- Robert Bacal, 2005, *Performance Manajement*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Rivai A., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Gramedia
- Rokeach, N., 2002, *The Nature of human values*, the free press, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York
- Selamet, WA, *Dasar-dasar Administerasi pemerintahan*, Jakarta, PT Gunung Agung. 2005
- Shaun Tyson, Tony Jackson, 2000, *The Esense of Organizational Behavior*, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York
- Siagian, Sondang P. 2008, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung, 2002.
- , *Filsafat Administrasi*, Jakarta: PT Gunung Agung, 2008
- , *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. 2004, Jakarta : PT. Gunung Agung,.
- Silalahi, Ulbert. 2004. *Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru.
- Siregar Bakri, 2001, *Metode Riset Social Suatu Pengantar*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Soegiyono.2002.*Metode Penelitian Administrasi*:Bandung :Alfabeta
- Soekarno, K. 2004, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Miswar
- Soekidjo Notoatmojdo., 2003, *Manajemen Perkantoran*, Bandung Alfabeta
- Stephen P. Robbins,2006, *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo, Jakarta
- Stoner,James A.F.,2007, *Management*. Sixth Edition,New Jersey : Prentice Hall,Inc.
- Sugandha, Dan., Drs., MPA, 2005, *Kepemimpinan Di Dalam Administrasi*, bandung, Sinar Baru.
- Sujana, 2001, *Metode Statistika*, Bandung Tarsito
- Surachmad, Winarno, 2002, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, bandung, Tarsito.
- Suryaningrat, bayu., Drs, 2000, *Wewenang Tugas dan Tanggung Jawab*, Jakarta-Surabaya, Pacto
- Suwardi, Eddy., , 2003, *Aspek-Aspek Kepemimpinan Dalam Manajemen*.
- The Liang Gie, 2004 *Aministrasi Negara* jakarta :PT Gunung Agung,
- Thoha, Miftah, 2003, *Kepemimpinana Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- ,2007, *Perilaku Organisasi*, Jakarta Grafindo Persada.
- Umar Gay, 2000, *Metode Penelitian Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta, Rineka Cipta
- Umar Husein, 2004, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama
- Undang_Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Wahyusumidjo. 2005. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Winardi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ya'cob, H. Hamzah., Dr, 2004, *Menuju Keberhasilan Manajemen dan*

Kepemimpinan, Bandung, CV.
Dipenogoro

Yukl, Gary A. 2008. *Leadership in Organization*. Terjemahan Jusuf Udaya. Jakarta Prenhalindo.

Yuyun Wirasasmita, 2004. *Pemecahan Masalah Bisnis melalui Logical Framework Approach (LFA) : Praktek-Praktek Bisnis Antara Teori dan Realita Seminar Nasional*. DMB-UNPAD. Jakarta.