

Artikel

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Efektivitas Pelayanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat

Dwintoro Susilarto

Dinas Pendidikan Kab.Bandung Barat
cep.ayah76@gmail.com

Abstrak: Masalah pokok dalam penelitian ini adalah efektifitas layanan rendah, yang menurut pengamatan peneliti diakibatkan oleh Motivasi dan Disiplin Kerja pegawai yang belum optimal. Atas dasar pemikiran dan pertimbangan, peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk penelitian tesis dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Pegawai Terhadap Efektivitas Pelayanan Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat".

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey explanatory, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Teknis analisis yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif yang berfungsi untuk mengelompokkan data, menggarap, menyimpulkan, memaparkan serta menyajikan hasil olahan. Hal ini bertujuan untuk melakukan pola hubungan sebab akibat antara nilai suatu variabel dengan variabel lainnya. Analisis dalam pengolahan data menggunakan analisis jalur (Path Analysis).

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin Kerja pegawai secara empirik telah memberikan pengaruh terhadap efektifitas layanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian juga menemukan bahwa efektifitas dipengaruhi oleh faktor lain yang secara akademik diakui keberadaannya.

Kata Kunci: Manajemen Sumberdaya Manusia, Motivasi, Disiplin dan Efektivitas Layanan

Lisensi:

Hak Cipta (c) 2023 Jurnal
Karya Insan Pendidikan
Terpilih



Artikel ini berlisensi *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*.

Abstract: *The main problem in this study is the effectiveness of low services, which according to the observations of researchers caused by employee motivation and discipline that is not optimal. Based on thought and consideration, researchers intend to investigate further in the form of a thesis research entitled "The Effect of Employee Motivation and Discipline on Service Effectiveness in the West Bandung Regency Education Office".*

The research method used is the explanatory survey method, which is a method that aims to test the research hypotheses that have been formulated previously. The analysis technique used is descriptive statistical techniques that function to group data, work on, conclude, explain and present the processed results. It aims to make a pattern of causal relations between the value of a variable with other variables. Analysis in data processing uses path analysis.

The conclusion in this study is that Employee Motivation and Empirical Work

Discipline has influenced the effectiveness of services in the West Bandung Regency Education Office, both partially and simultaneously. The results also found that effectiveness was influenced by other factors which were academically recognized.

Keywords: *Human Resource Management, Motivation, Discipline, and Effectiveness of Services*

1 PENDAHULUAN

Pegawai Dinas Pendidikan sebagai bagian dari pegawai negeri dituntut untuk dapat menjadi motor penggerak pembangunan karena pegawai Dinas Pendidikan bersentuhan langsung dengan masyarakat sehingga akan lebih memahami keadaan dan kondisi masyarakat. Dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa kelancaran menyelenggarakan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional, terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara, dan kesempurnaan aparatur negara tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa kesempurnaan birokrasi tergantung dari kesempurnaan aparatur negara sehingga kualitas birokrasi kita tercermin dari kualitas aparatur negara.

Tugas pemerintah tidak hanya mengatur saja, akan tetapi juga memberikan pelayanan kepada masyarakat. Fungsi pelayanan selama ini belum mendapat perhatian dari para aparat birokrasi kita sebab fungsi mengaturnya lebih dominan dibandingkan porsi pelayanannya. Birokrasi pemerintah menempati posisi yang penting dalam pelaksanaan pembangunan karena merupakan salah satu instrumen penting yang akan menopang dan memperlancar usaha-usaha pembangunan. Berhasilnya pembangunan ini memerlukan sistem dan aparatur pelaksana yang mampu tanggap dan kreatif serta pengelolaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen modern dalam sikap perilaku dan kemampuan teknisnya termasuk di dalamnya adalah memberikan pelayanan yang efektif kepada masyarakat. Karena pelayanan yang efektif akan memperlancar jalannya proses pembangunan. Dengan alasan itulah penulis mengambil efektivitas pelayanan sebagai variabel yang diteliti.

Sejak masa orde baru sampai saat ini, kondisi birokrasi di Indonesia terkenal sangat buruk seperti inefisiensi, penyalahgunaan wewenang, kolusi, korupsi dan nepotisme. Hal ini dibuktikan dengan adanya tuntutan dan keluhan masyarakat terhadap pelayanan jasa yang dinilai kurang memuaskan. Masyarakat semakin jauh dari harapan memperoleh pelayanan sesuai hak yang dimiliki sebagai warga negara. Birokrasi dalam hal ini pemerintah menjadi kurang mendapat kepercayaan penuh dari masyarakat.

Untuk mewujudkan birokrasi pemerintahan yang netral kenyataannya masih menghadapi banyak rintangan, sementara masyarakat selalu menuntut efektivitas pelayanan dari pemerintah. Pegawai Dinas Pendidikan sebagai birokrat dituntut untuk mampu menangani kendala-kendala yang dihadapi dalam usaha-usaha pembangunan yang digalakkan pemerintah. Pegawai Dinas Pendidikan harus mampu melaksanakan fungsi utamanya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, cekatan, efektif dan efisien.

Maka dari itu untuk menyelenggarakan pelayanan paripurna pada masyarakat sebagai duta pemerintah yang berkaitan dengan berbagai perizinan yang dibutuhkan oleh penduduk, pegawai Dinas Pendidikan dituntut untuk mampu menyelenggarakan tugas-tugas pelayanan yang telah dilimpahkan oleh pemerintah daerah dalam hal ini bupati. Karena salah satu tugas dan fungsi pokok instansi atau kedinasan adalah membantu bupati dalam menyelenggarakan pelayanan yang bersifat umum dan daerah berdasarkan pelimpahan wewenang.

Pemerintah Kabupaten Bandung Barat saat ini dalam upaya reformasi pelayanan publik terus mendorong seluruh unit organisasi Pemerintah terutama Kantor Dinas Pendidikan dalam rangka meningkatkan pelayanan publik.

Dalam menyelenggarakan fungsinya Dinas Pendidikan, tentu merupakan perpanjangan tangan dari bupati Bandung Barat. Karena sesuai dengan tugas dan fungsinya. Efektivitas dari penyelenggaraan pelayanan pada masyarakat yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten

Bandung Barat 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 pelayanan di Dinas Pendidikan tingkat efektivitas kerjanya masih rendah. Ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang belum menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketentuan. Hal tersebut dapat dilihat pada gejala yang terjadi antara lain:

1. Penyelesaian pekerjaan yang diajukan masyarakat belum mencapai target akibat sarana prasarana yg kurang memadai.
2. Banyak laporan-laporan dari pengguna jasa yang terlambat masuk ke kantor atau tidak sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditentukan.
3. Banyak penyelesaian pekerjaan yang tertunda akibat ketidakjelasan *job description* masing-masing.

Penulis menduga rendahnya efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, diduga sebagai faktor dominan yang mempengaruhi adalah disiplin dan motivasi kerja.

Selain hal tersebut, penulis juga menduga faktor disiplin pegawai juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan pemerintah di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat. Penulis melihat masih banyak pegawai 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 masih banyak pegawai yang dalam bekerja masih sempat baca koran, ngobrol, menggunakan telepon genggam yang berakses ke media sosial yang tidak jelas yang tidak ada kaitannya dengan masalah pekerjaan.

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 saerta masih banyak pegawai yang dalam bekerja bersikap cuek terhadap tugas yang diembankan kepada mereka.

Penulis menduga faktor disiplin dan motivasi inilah yang menyebabkan rendahnya efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas pelayanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas pelayanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin pegawai terhadap efektivitas pelayanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin pegawai terhadap efektivitas pelayanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

2 METODE PENELITIAN

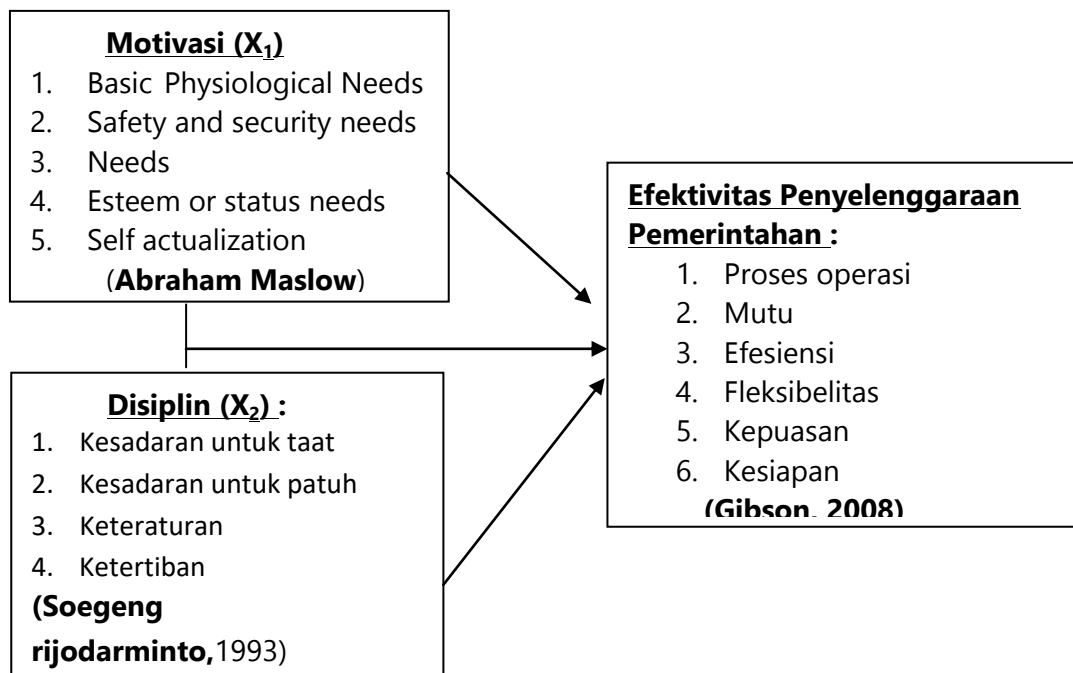
Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan metode penelitian survei, Sedangkan eksplanasi yang untuk menjelaskan hasil penelitian adalah metode deskriptif.

Sehingga dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah jenis penelitian survei, tingkat eksplanasi adalah deskriptif, dengan pendekatan secara kuantitatif, sehingga metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Setelah data diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini dan hasilnya dipaparkan secara deskriptif pada akhir penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah 95 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, yang terdiri dari 44 orang PNS dan 51 orang Pegawai Tidak Tetap (PTT).

Teknik pengambilan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh*, sehingga pada penelitian ini akan diteliti seluruh populasi yaitu sejumlah 95 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Selanjutnya untuk menggambarkan model penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Model Penelitian

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hubungan Antar Variabel Menggunakan Analisis Korelasi

Untuk menentukan keeratan hubungan antar variabel Motivasi (X₁), Disiplin (X₂) dan Efektifitas Layanan (Y) menggunakan korelasi *product moment pearson*. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel secara umum dinyatakan sebagai berikut:

H₀ : $\rho = 0$ (Tidak terdapat hubungan antar variabel)

H₁ : $\rho \neq 0$ (Terdapat hubungan antar variabel)

Kriteria uji : Tolak H₀ jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_i dengan variabel X_j pada taraf signifikansi α . Hasil perhitungan analisis korelasi antar variabel disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1. Pengujian Koefisien Korelasi antar Variabel X dan Y

No	Variabel	r _{hitung}	Nilai T	T _{Tabel}	Sig.	Kesimpulan	Kategori
1	X ₁ X ₂	0,555	6,440	0,202	0,000	signifikan	<i>sedang</i>
2	X ₁ Y	0,871	17,108	0,202	0,000	signifikan	<i>Sangat kuat</i>
3	X ₂ Y	0,633	7,883	0,202	0,000	Signifikan	<i>kuat</i>

Sumber: Data Hasil Analisis Korelasi

Dengan menggunakan bantuan *software SPSS 26.00 for windows* diperoleh nilai korelasi, statistik uji-*t* dengan nilai signifikansinya untuk menentukan penolakan atau penerimaan hipotesis. Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi mendekati nol (Sig. 0.000) untuk hubungan variabel X₁Y dan X₂Y, nilai signifikansi lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0.05$ artinya variabel yang dikorelasikan mempunyai hubungan linear yang signifikan pada taraf nyata 5% (uji dua arah). Atau dengan menggunakan bantuan tabel distribusi *t*-Student pada taraf nyata $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan $dk = n - 2 = 93$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 0.202$, semua nilai $|Nilai T| > T_{Tabel}$, jadi korelasi antar variabel eksogen tersebut **signifikan**. Demikian pula hubungan variabel eksogen antara X₁X₂ **signifikan**.

Hubungan yang tertinggi adalah korelasi antara Motivasi (X₁) dengan Efektifitas Layanan (Y) yaitu sebesar 0,871. Nilai koefisien korelasinya bertanda positif artinya terdapat hubungan yang sejajar (searah) antara X₁ dan Y, hal tersebut menunjukkan jika Motivasi mengalami peningkatan maka efektifitas layanan pun semakin membaik. Hubungan antara Motivasi (X₂) dengan Efektifitas Layanan (Y) berada pada rentang 0,60 – 0,799 menurut Sugiyono (2017:184) hubungannya dapat dikategorikan mempunyai keeratan hubungan yang **kuat**.

Urutan nilai korelasi kedua dan selanjutnya yang terkecil dapat diurutkan sebagai berikut. Disiplin (X₂) dengan Efektifitas Layanan (Y) sebesar 0,633 dikategorikan hubungannya **kuat**. Terakhir korelasi Motivasi (X₁) dengan Disiplin (X₂) sebesar 0,555, dengan nilai korelasi yang terletak antara 0.400-0,599, maka kedua korelasi tersebut dikategorikan mempunyai keeratan hubungannya **sedang**.

b. Pengaruh Motivasi dan Disiplin (X) Terhadap Efektifitas Layanan (Y)

Untuk menganalisis hubungan kausal (pengaruh) antara Motivasi dan Disiplin terhadap Efektifitas Layanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Langkah-langkah untuk membentuk struktur model analisis jalur adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung koefisien korelasi bivariat untuk setiap pasangan variabel eksogen (X), dan variabel endogen (Y), hasilnya disusun dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2. Matriks Korelasi Variabel Eksogen dan Endogen

Variabel	X1	X2	Y
X ₁	1,000	0,555	0,871
X ₂	0,555	1,000	0,633
Y	0,871	.633	1,000

Sumber: Data Hasil Analisis Kolerasi

- 2) Menyusun matriks korelasi antar variabel eksogen

Tabel 3. Matriks Korelasi antar Variabel Eksogen

Variabel	X ₁	X ₂
X ₁	1,000	0,555
X ₂	0,555	1,000

- 3) Koefisien determinasi variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Tabel 4. Koefisien Determinasi Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y/Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 ^a	.791	.786	2.62194	2.140

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X₂), Motivasi (X₁)

b. Dependent Variable: Efektifitas Layanan (Y)

Pada tabel Model Summary, nilai R Square atau koefisien determinasi adalah 0,791 atau 79,1%. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel Disiplin dan Motivasi terhadap Efektifitas Layanan adalah 79,1%. Dengan kata lain besarnya pengaruh variabel lain (ε) sebesar 100% - 79,1% = 20,9% atau 0,209.

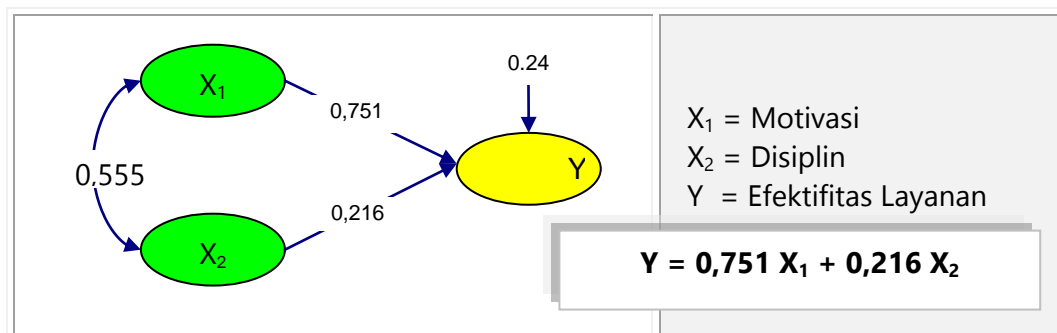
- 4) Menghitung koefisien jalur dengan Software SPSS 26.00 for windows

Tabel 5. Tabel Coefficients

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4.973	1.650		3.013
	Motivasi (X ₁)	.698	.053	.751	13.111
	Disiplin (X ₂)	.173	.046	.216	3.762

a. Dependent Variable: Efektifitas Layanan (Y)

Tabel Coefficients menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel kausal terhadap Y (Efektifitas Layanan). Kolom Beta menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel kausal. Pengaruh variabel X_1 (Motivasi) sebesar 0,751 dan variabel X_2 (Disiplin) sebesar 0,216. Pengaruh semua variabel tersebut adalah signifikan, karena nilai kolom Sig lebih kecil dari nilai α (0.05). Besaran-besaran yang telah dihitung, digambarkan dalam diagram jalur seperti terlihat dibawah ini.



Gambar 2. Koefisien Jalur Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektifitas Layanan

Pada gambar di atas koefisien jalur variabel Motivasi dan Disiplin terhadap Efektifitas Layanan bertanda positif, artinya kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif terhadap Efektifitas Layanan. Dengan demikian apabila hanya mempertimbangkan variabel Motivasi saja dan variabel Disiplin dianggap konstan, maka jika variabel Motivasi bertambah satu satuan akan meningkatkan Efektifitas Layanan besar 0,751 satuan. Sedangkan Disiplin akan meningkatkan Efektifitas Layanan sebesar 0,216 satuan.

5) Menguji model struktural secara simultan menggunakan statistik uji F

Tabel 6. Tabel Anova /Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2393.968	2	1196.984	174.118	.000 ^b
	Residual	632.460	92	6.875		
	Total	3026.428	94			

a. Dependent Variable: Efektifitas Layanan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X_2), Motivasi (X_1)

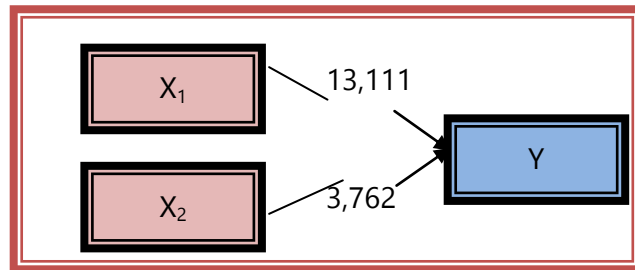
Dengan Kriteria uji : Tolak H_0 jika $F > F_{\text{tabel}}$. Karena $F_{\text{hitung}} = 174,118 > F_{\text{tabel}} = 3.094$ maka H_0 ditolak, artinya Jalur Motivasi dan Disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap Efektifitas Layanan. Dengan pengujian secara simultan menggunakan statistik uji F tidak dapat diketahui variabel mana yang sebenarnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap model struktural Efektifitas Layanan. Untuk itu selanjutnya akan diuji hipotesis untuk setiap koefisien jalur menggunakan statistik uji t untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap Efektifitas Layanan.

6) Menguji masing-masing koefisien jalur secara parsial

$H_0 : \rho_{yx_i} = 0$, secara parsial X_i tidak berpengaruh terhadap Y

$H_1 : \rho_{yx_i} > 0$, secara parsial X_i berpengaruh terhadap Y; $i = 1$ dan 2

Jika $|\text{Nilai } T_{\text{hitung}}| > T_{\text{tabel}}$ maka hipotesis nol ditolak, artinya jalur dari Motivasi dan disiplin memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Efektifitas Layanan. Dari hasil analisis menggunakan bantuan *software SPSS 26.00 for windows* statistik uji t digambarkan seperti terlihat dalam diagram jalur berikut ini.



Gambar 3. Uji Parsial menggunakan Statistik Uji t

7) Uji Hipotesis Motivasi (X1)

Hipotesis yang diajukan untuk pengujian koefisien jalur dari variabel Motivasi terhadap Efektifitas Layanan adalah :

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$, secara parsial X_1 tidak berpengaruh terhadap Y

$H_1 : \rho_{yx_1} > 0$, secara parsial X_1 berpengaruh terhadap Y

Kriteria uji : hipotesis nol ditolak apabila $t > t_{\text{tabel}}$, berdasarkan perhitungan di atas dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan $dk = 93$, ternyata $t = 13,111 > t_{\text{tabel}} = 1.968$, artinya hipotesis nol ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur dari variabel Motivasi (X_1) signifikan. Dapat pula dinyatakan bahwa variabel Motivasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Efektifitas layanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

8) Uji Hipotesis Disiplin (X2)

Hipotesis yang diajukan untuk pengujian koefisien jalur dari variabel Disiplin terhadap Efektifitas Layanan adalah :

$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$, secara parsial X_2 tidak berpengaruh terhadap Y

$H_1 : \rho_{yx_2} > 0$, secara parsial X_2 berpengaruh terhadap Y

Kriteria uji : hipotesis nol ditolak apabila $t > t_{\text{tabel}}$, berdasarkan perhitungan di atas dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan $dk = 93$, ternyata $t = 13,111 > t_{\text{tabel}} = 1.968$, artinya hipotesis nol ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur Disiplin (X_2) signifikan. Dengan kata lain dapat dinyatakan pula bahwa variabel Disiplin memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap efektifitas layanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Dari uraian uji hipotesis koefisien jalur secara parsial di atas dapat diringkas dalam sebuah tabel, seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Ringkasan Pengujian Koefisien Jalur

Variabel	Koef. Jalur	Nilai t	t_{tabel}	Kesimpulan	Keterangan
X_1	0,751	13,111	1.968	Tolak H_0	Signifikan
X_2	0,216	3,762	1.968	Tolak H_0	Signifikan

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Karena semua variabel atau koefisien jalurnya signifikan, dapat pula dihitung besarnya persentase pengaruh untuk masing-masing variabel, tujuannya untuk mengetahui besarnya peningkatan atau penurunan terhadap Efektifitas Layanan. Cara menghitung pengaruh langsung dan tak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah dengan memperhatikan nilai koefisien jalur dan nilai koefisien korelasi antar variabel eksogen.

Pengaruh langsung X_i terhadap $Y = (\rho y x_i) \cdot (\rho y x_i)$

Pengaruh tidak langsung X_i melalui X_j terhadap $Y = (\rho y x_i) \cdot (r x_i x_j) \cdot (\rho y x_j)$

Tabel 8. Pengaruh langsung variabel X_i terhadap Y

Variabel	$P y \cdot x_i (R)$	Pengaruh langsung terhadap $Y (R^2)$	% Pengaruh langsung terhadap Y
X_1	0,751	0,564	56,40%
X_2	0,216	0,047	47,00%

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi dan Disiplin mempengaruhi secara signifikan terhadap Efektifitas Layanan, dengan pengaruh langsung terbesar adalah variabel Motivasi yaitu 56,40%, dan pengaruh langsung dari variabel Disiplin sebesar 47,00%. Bahasan dibawah ini merupakan uraian mengenai pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen.

9) Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Efektifitas Layanan (Y)

Tabel 9. Persentase Pengaruh Motivasi

URAIAN	PERHITUNGAN	%
Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	$(0,751)^2 =$	56,40
Pengaruh Tak Langsung X_1 Melalui X_2 Terhadap Y	$0,751 \times 0,555 \times 0,216 =$	9,00
Total Pengaruh X_1		65,40

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Pengaruh langsung dari Motivasi terhadap Efektifitas Layanan adalah sebesar 56,40%, sedangkan pengaruh tak langsung Motivasi melalui Disiplin terhadap Efektifitas Layanan adalah sebesar 9,00%. Sehingga Total pengaruh Motivasi terhadap Efektifitas Layanan adalah sebesar 65,40%. Artinya dengan mempertimbangkan variabel Motivasi dalam model struktural akan meningkatkan Efektifitas Layanan sebesar 65,40%, dan dari hasil pengujian variabel ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

10) Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Efektifitas Layanan (Y)

Tabel 10. Persentase Pengaruh Disiplin

URAIAN	PERHITUNGAN	%
Pengaruh Langsung X_2 Terhadap Y	$(0,216)^2 =$	4,67
Pengaruh Tak Langsung X_2 Melalui X_1 Terhadap Y	$0,216 \times 0,555 \times 0,751 =$	9,00
Total Pengaruh X_2		13,67

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Pengaruh langsung dari Disiplin terhadap Efektifitas Layanan adalah sebesar 4,67%, sedangkan pengaruh tak langsung Disiplin melalui variabel Motivasi terhadap Efektifitas Layanan adalah sebesar 9%. Sehingga total pengaruh Disiplin terhadap Efektifitas Layanan adalah sebesar 13,67%. Artinya dengan mempertimbangkan Motivasi kerja dalam model struktural akan meningkatkan Efektifitas Layanan sebesar 13,67%, dan dari hasil pengujian variabel ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Besarnya pengaruh total dari variabel Motivasi dan Disiplin terhadap Efektifitas Layanan ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi $R^2 = 0,791$ atau sebesar 79,1%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 21,9%. Dengan persentase koefisien determinasi yang lebih besar dari 70%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model yang dibentuk termasuk dalam kategori Kuat, sehingga dalam penelitian ini variabel Motivasi dan Disiplin dapat digunakan untuk mengukur Efektifitas Layanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

4 PENUTUP

Berdasarkan hasil observasi, penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini menunjukkan hasil penelitian secara kuantitatif disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan Motivasi hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi, hal ini ditunjukkan dari pernyataan responden mengenai "Pujian dan penghargaan oleh organisasi dapat mendorong motivasi kerja pegawai".
2. Peran Disiplin pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori sedang, hal ini terlihat dari item pernyataan "Bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas yang diberikan".
3. Kondisi efisiensi layanan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi, hal ini terlihat dari item pernyataan "Bapak /ibu dalam bekerja sangat efisien dan tidak berbelit-belit".
4. Pengaruh Motivasi terhadap efektifitas layanan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, dengan total pengaruh sebesar 43.89%.
5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Bandung Barat sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, dengan total pengaruh sebesar 13,67%.
6. Besarnya pengaruh total dari variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap model struktural Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi $R^2 = 0,791$ atau sebesar 79.1%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 21.9%. Dengan persentase koefisien determinasi yang lebih besar dari 70%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

model yang dibentuk termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dalam penelitian ini variabel Motivasi dan Disiplin Kerja cukup tepat digunakan untuk mengukur Efektifitas Layanan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat peranan yang cukup signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan efisiensi layanan yang ditemukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabumangkunegara, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, ROSDA.
- Abdurachman, H. Arifin, Prof. Dr., 2002. *Kerangka Pokok-pokok Management Umum*, Jakarta, PT. Ichtiar Baru Van Hoeve
- Arikunto Suharsimi, 2001, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Andrew, E.B.Tani, 2005, *Corporate Culture & proses Pengembangan Organisasi*; Jakarta, Optimal Technology Consultant
- Andrew F. Sikula, 2006, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishing Company
- Arnoldo C.Hax & Nicolas S.Majluf, 2004, *Strategy Management An Integrative Perspective*, New Jersey: Printice Hall Inc.
- Asiah Zuhri dkk, 2000, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, CV Haji Mas Agung,
- AS Muanajar, B. Sjahbadhyni dan Rufus Patty Wutun, 2004, *Peran Stres Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta PT Erlangga
- Bambang Wahyudi, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Bintoro Tjokroamidjojo, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Block, James M. 2001, *Assignment: Management, A Guide to Executive*. New Jersey: Printice Hall Inc.
- David A. Nadler; J. Richard Hackman; 2004, Edward E. Lawler III, *Managing Organizational Behavior*, Boston, Toronto, Little Brown and Company
- Daniel A. Nadler, 2005, *Organisasi Dynamic*, Mc Graw – Hill Companies
- David C. Mc Celland ,2004, *Human Resource Management*, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Dale Yoder, 2004, *Managing Human Resource*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Faustino Cardoso Gomes, 2004, *Human Resource Development*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Handoko, T Hani, 2006, *Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain*, Jogjakarta, BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P., Drs., 2004, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung
- Hersey & Blanchard, 2005, *Management of Organization Behavior*, Prentice Hall, Inc, New Jersey,

- John P. Kotter, James L. Kaskett, 2006, *Dampak Stres Perusahaan terhadap Kinerja*, Prehallindo Simon & Scluser (Asia) Pte,Ltd, the Free Press
- Kartono, Kartini., Dra., 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali
- Keith Davis, 2004, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishingh Company
- 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.
- Nitisemito, Alex. S.2006, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Prajudi Atmosudirjo, 2007, *Pengambilan Keputusan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Prasetya Irawan, 2007, *Metode Penelitian*, Jakarta, PT Gunung Agung
- Robert Bacal, 2005, *Performance Management*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Rivai A., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Gramedia
- Thoha, Miftah, 2003, *Kepemimpinana Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grapindo Persada