

Pengaruh Motivasi, *Quality of Work Life*, dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai

(Studi Pada Pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen)

Hesti Ardianti

Program Studi Manajemen (S-1)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Email: hestiardianti96@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, *quality of work life*, dan kompensasi terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* yang berjumlah 88 responden. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for windows versi 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, variabel *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Secara simultan variabel motivasi, *quality of work life*, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.

Kata Kunci: motivasi, *quality of work life*, kompensasi, dan kedisiplinan pegawai

Abstract

This study aims to examine the effect of motivation, quality of work life, and compensation to employee discipline at the Kebumen District Education Office. The population in this study were civil servants from the Kebumen District Education Office and the sampling technique was done using a proportionate stratified random sampling with total are 88 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear analysis and the coefficient of determination. Data processing aids used are SPSS for windows version 21.0. The results of this study indicate that: Motivational variables significantly influence employee discipline, the variable quality of work life has a significant effect on employee discipline, compensation variables have a significant effect on employee discipline. Simultaneously the variables of motivation, quality of work life, and compensation have a significant effect on employee discipline.

Key words: motivation, *quality of work life*, compensation, employee discipline

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi potensi Sumber Daya Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama karena dapat

mengolah, menganalisis, dan mengerjakan tujuan instansi secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam instansi sebagai pegawai merupakan faktor penting dalam

setiap instansi karena pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi. Instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Disiplin kerja pegawai berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan. Sikap disiplin akan mendorong seorang pegawai untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Seorang pegawai yang disiplin akan melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kedisiplinan pegawai pegawai yang tinggi. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban (Priodarminto dalam Sudrajat, 2008). Nilai-nilai tersebut diupayakan tertanam kuat pada diri setiap pegawai sehingga menjadi sebuah karakter yang akan menjiwai mereka dalam bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil yang terikat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dalam kaitannya dengan kerja, disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mengerjakan semua tugasnya dengan baik secara suka rela, tanpa adanya paksaan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sub. bagian umum dan kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen bahwa permasalahan kedisiplinan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yaitu adanya sebagian pegawai yang bersikap acuh terhadap aturan yang ditetapkan, walaupun pimpinan sudah memberikan arahan guna meningkatkan kedisiplinan, hal ini dapat terlihat dari ketidak disiplin pegawai dalam berapakaian dinas, terlambat masuk kerja, pulang kerja sebelum waktunya, jarang mengikuti apel, dan seringnya menunda pekerjaan serta tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu.

Disiplin pegawai hanya akan terwujud melalui proses pemahaman, penghayatan, pengamalan hukum dan norma-norma yang berlaku bagi pegawai yang tercermin dalam perilaku, sikap dan tindak tunduk dari pegawai yang bersangkutan. Kedudukan dan peranan pegawai sangat penting karena pegawai adalah pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan nasional. Kedisiplinan pegawai merupakan hal-hal yang berkaitan etika profesionalisme pegawai itu sendiri dan pembinaan dari pemimpin dalam rangka menjalankan profesinya. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah motivasi.

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hasibuan, 2009).

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen merupakan motor

penggerak organisasi dalam proses kepemimpinan, dan merupakan faktor yang akan menggerakkan dan memberikan motivasi kepada para pegawainya untuk senantiasa melakukan tujuan yang telah dicita-citakan dan ditetapkan bersama. Motivasi pimpinan akan menentukan baik buruknya suatu pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tugasnya kepada para pegawai. Kenyataan yang terjadi ada beberapa pegawai yang tidak memanfaatkan waktu luang secara baik serta lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat kontra produktif, seperti mengadakan acara makan bersama di dalam lingkungan kantor maupun di luar kantor maupun membuka facebook pada saat jam kerja. Pegawai terkadang tidak tahu pekerjaan apa yang akan dilaksanakan dan memulainya dari mana, maka mereka hanya duduk - duduk saja sambil membahas isu-isu yang terjadi baik itu lewat media elektronik maupun media cetak, bahkan masalah - masalah yang terjadi disekitar tempat tinggal mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gejala tersebut muncul karena kurangnya motivasi bekerja pegawai. Selain motivasi, ada beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai antara lain *quality of work life* dan kompensasi.

Menurut Flippo (2005) *Quality of Work Life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. *Quality of Work Life* tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh pimpinan saja, melainkan peran serta seluruh pegawai perlu ditingkatkan, karena *quality of Work Life* yang tinggi memberikan pengaruh positif terhadap suatu organisasi. *Quality of Work Life* yang terpenuhi dapat mempengaruhi disiplin pegawai dan akan membuat pegawai lebih nyaman dan merasa lebih dihargai oleh organisasi tersebut.

Salah satu contoh fenomena mengenai kualitas kerja terjadi pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen untuk beberapa tahun terakhir ini telah mampu menerapkan teknologi informasi sebagai basis pelayanan kepegawaian, dimana informasi pelayanan kepegawaian berbasis elektronik secara online dan terintegrasi, namun demikian, penerapan Teknologi Informasi di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen masih belum berjalan dengan optimal, salah satu penyebabnya yaitu kompetensi sumber daya manusia atau pegawai yang menangani langsung Teknologi Informasi di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, khususnya kompetensi pegawai yang menangani teknologi informasi yang masih belum memadai. Hal ini sedikit banyak dapat menyebabkan kesulitan dalam menerapkan teknologi informasi yang digunakan dan sekaligus mengembangkan aplikasi yang diperlukan, sehingga proses pengembangan atau peningkatan kualitas pegawai belum berjalan optimal. Selain itu, masih terdapat pegawai atau unit kerja yang belum mampu dan mau menggunakan teknologi informasi sebagai alat bantu dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan administratif pelayanan kepegawaian. Kondisi ini pada akhirnya dapat menyebabkan terhambatnya penyelesaian pelayanan kepegawaian.

Fenomena diatas menunjukkan bahwa penerapan atau pengelolaan teknologi informasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen belum berjalan secara optimal. Dengan demikian, dalam pelayanan kepegawaian kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) serta kepada para Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga belum menunjukkan kedisiplinan pegawai yang baik. Fenomena lain mengenai kualitas kerja yang terjadi pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yaitu inisiatif pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan cenderung masih kurang, hal ini dikarenakan pekerjaan para pegawai di instansi memang sudah ada standarisasinya, sehingga kreativitas pegawai pun cenderung tidak berkembang.

Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan (Dessler, 2007). Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

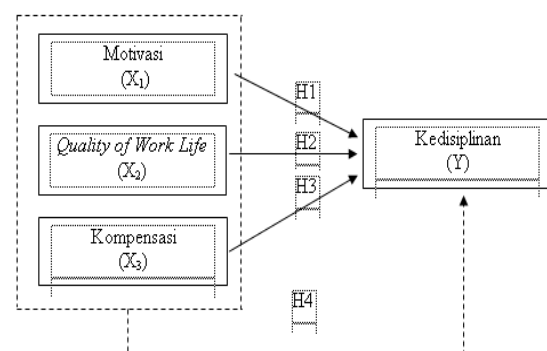
Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja (Tamsil) merupakan bentuk penghargaan kepada pegawai dalam rangka mendorong peningkatan kedisiplinan pegawainya. Dengan adanya sistem ini diharapkan para pegawai lebih rajin dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal sangat tinggi. Pemberian kompensasi berupa tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja membuat pegawai menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap kedisiplinan dan berdampak pada pekerjaannya. Rekap absensi berbasis elektronik digunakan sebagai kriteria pemberian tambahan penghasilan pegawai. Walaupun pegawai telah diberikan Tunjangan Tambahan Penghasilan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah dengan mempertimbangkan beban sesuai dengan tingkatan pangkat/golongan Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut ternyata tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja para pegawai, banyak Pegawai Negeri Sipil hadir bekerja hanya untuk memenuhi absen kehadiran dengan menggunakan *faceprint*, setelah itu pegawai pergi dan kembali disore hari untuk melakukan absen kepulangan, hal itu dikarenakan

implementasi *punishment* yang tidak berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga memberikan kecenderungan bagi pegawai untuk mengabaikan aturan tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil yang memberikan dampak negatif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk meneliti; (1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, (2) Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, (3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, dan (4) Bagaimana pengaruh motivasi, *quality of work life*, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

KERANGKA TEORITIS

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dibawah ini disusun suatu kerangka pemikiran sebagai argumentasi yang menjelaskan hubungan antar berbagai faktor dalam membentuk gambaran permasalahan untuk memudahkan dalam membuat hipotesis, kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



HIPOTESIS

Hipotesis penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.
- H2 : Diduga *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.
- H3 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.
- H4 : Diduga motivasi, *quality of work life*, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.

METODE

Variabel pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (X), yaitu; motivasi (X_1), *quality of work life* (X_2), kompensasi (X_3) dan satu variabel dependen (Y), yaitu kedisiplinan pegawai karyawan.

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hasibuan, 2009). Indikator dari motivasi menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2003), yaitu; (1) Fisiologis, (2) Keamanan, (3) Sosial, (4) Penghargaan, dan (5) Aktualisasi.

Flippo (2005) mendefinisikan *Quality of Work Life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Indikator dari *quality of work life* (Thahir, 2001), yaitu; (1) Keikutsertaan karyawan

dalam bekerja akan memberikan rasa kepuasan, (2) Rasa puas mendorong karyawan untuk semakin aktif mewujudkan keikutsertaan dalam bekerja, (3) Tingkat kehadiran yang tinggi, (4) Kesiediaan bekerja secara sukarela akan meningkat dan meluas, misalnya bekerja lembur tanpa harus menunggu ada perintah, (5) Merasa rugi jika tidak masuk atau tidak hadir, dan (6) Selalu terdorong untuk selalu menyampaikan saran dalam rangka peningkatan produktivitas dan kualitas.

Menurut Handoko (2008), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan non finansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Variabel kompensasi dalam penelitian ini menggunakan variabel yang digunakan oleh Sutrisno (2009), yaitu: (1) Gaji, (2) Insentif, (3) Fasilitas, dan (4) Tunjangan kesehatan.

Menurut Simamora (2000) kedisiplinan adalah bentuk pengendalian diri pegawai dari pelaksanaan yang teratur dan mewujudkan tingkat sesungguhnya tim kerja di dalam suatu organisasi. Variabel kedisiplinan dalam penelitian ini menggunakan variabel yang digunakan oleh Setiyawan dan Waridin (2006), yaitu: (1) Kualitas disiplin kerja, (2) Kuantitas pekerjaan, (3) Kompensasi yang diperlukan, (4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal, dan (5) Konservasi.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 113 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional

(Sugiyono, 2010). Sampel yang digunakan sebanyak 88 responden.

Teknik pengumpulan data dengan wawancara, studi pustaka, dan penyebaran kuisioner. Pemberian skor pada kuisioner menggunakan 4 point Skala Likert yang bermakna: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), uji hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas r_{hitung} untuk semua item pengukuran variabel $> r_{tabel}$ (0,2096) untuk DB 86 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sedangkan hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach dari keempat variabel $> 0,60$.

Hasil uji asumsi normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada gambar plot normalitas yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar/mendekati dan mengikuti garis diagonal.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data bebas heteroskedastisitas. Hal ini didasarkan pada hasil *scatterplot* dengan bulatan-bulatan kecil yang tidak memiliki suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak terdapat pola yang jelas, sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa data bebas gejala

multikolinieritas. Hal ini didasarkan pada hasil *Collinearity Statistics* yang menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel motivasi (0,927), *quality of work life* (0,898), dan kompensasi (0,930) berada di atas 0,10 (10%) dan nilai VIF variabel motivasi (1,079), *quality of work life* (1,113), dan kompensasi (1,076) berada di bawah 10. Berdasarkan hasil uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah asumsi klasik pada penelitian ini.

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi (2,026) lebih besar dari t_{tabel} (1,987) dengan tingkat signifikansi (0,046) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H1) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Nurbudiawati (2016) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kedisiplinan. Dengan demikian, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel *quality of work life* (2,511) lebih besar dari t_{tabel} (1,987) dengan tingkat signifikansi (0,014) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H2) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2018) bahwa *quality of work life* dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Dengan demikian *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi (3,176) lebih besar dari t_{tabel} (1,987) dengan tingkat signifikansi (0,002) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H3) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari, Bakri, dan Diah (2015) bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Dengan demikian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} (10,524) lebih besar dari F_{tabel} (2,71) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis (H4) diterima. Hal ini bermakna bahwa motivasi, *quality of work life*, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,247 atau 24,7%. Hal ini bermakna bahwa motivasi, *quality of work life*, dan kompensasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kedisiplinan pegawai sebesar 24,7% dan sisanya (75,3%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

1. Pengujian variabel motivasi terhadap kedisiplinan pegawai menunjukkan hasil yang signifikan ($0,046 < 0,05$), yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

2. Pengujian variabel *quality of work life* terhadap kedisiplinan pegawai menunjukkan hasil yang signifikan ($0,014 < 0,05$), yang berarti bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
3. Pengujian variabel kompensasi terhadap kedisiplinan pegawai menunjukkan hasil yang signifikan ($0,002 < 0,05$), yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
4. Pengujian variabel motivasi, *quality of work life*, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kedisiplinan pegawai menunjukkan hasil yang signifikan ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa variabel motivasi, *quality of work life*, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen

Saran

1. Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen perlu meningkatkan motivasi kerja (secara internal) terutama dalam hal meningkatkan kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, sehingga upaya-upaya di luar pekerjaan yang dilakukan saat jam kerja merupakan bagian dari perilaku yang tidak semestinya dilakukan.
2. Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen perlu meningkatkan kualitas kerja (*quality of work life*) terutama dalam hal kemampuan dan keterampilan, salah satunya seperti mengikuti pelatihan. Hal ini diharapkan

dapat meningkatkan kemampuan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen sehingga lebih mudah untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi informasi yang seharusnya sudah diterapkan saat ini.

3. Banyaknya pengabaian dan ketidakjujuran terhadap penegakkan aturan merupakan bentuk dari rendahnya kesadaran yang dimiliki pegawai saat ini, sehingga pegawai perlu meningkatkan kesadaran akan tanggung jawabnya sebagai pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, seperti; taat terhadap aturan mengingat pemberian kompensasi dan sanksinya, salah satunya dilihat dari ketertiban pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Sudrajat, 2008. *Perkembangan Kognitif*. Jakarta, Bumi Aksara
- Brahmasari, Ida dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kedisiplinan pegawai Perusahaan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 2, 124-135
- Cascio, Wayne F. 1992. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Edisi ke-3. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life. USA: Mc Graw-Hill Inc.
- _____. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw-Hill.
- _____. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of WorkLife, Profit*. 7th Edition. USA . McGraw- Hill Companies, Inc.
- Dessler, Gary, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh, jilid 2, PT. Indeks : Jakarta
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Perdana Media Group
- Ferdinand, A., 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Flipto E.B, 2005. *Manajemen Personalialia*. Terjemahan. Jilid 2. Ed. 6. Terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 21*, Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke tiga. Denpasar: Astabrata Bali.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Statistik Ekonometrika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- _____. 2008, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2009. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.

- Hasibuan, Melayu S. P., 1996, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi kedua, Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- _____. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatch, E dan Farhady, H. 1981. *Research Design and Statistics for Applied Linguistics*. Teheran: Rahnama Publications.
- Harvey, D.F dan D.R. Brown. 1992. *An Experiential Approach to Organization. Development*. New Jersey: Prantice Hall International.
- Henry Simamora. 2000. *Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta
- John and Louis. 1997. *Human Resource Management*. USA: Mc Graw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Evaluasi Kedisiplinan pegawai Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Muchtar. 2016. *The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees*. *Sinergi*, Vol. 6, No. 2, 27-40
- Nasution. 1998. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Tarsito
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: UGM Press
- Puput Maretha Sari, Supardi A. Bakri, dan Yuliansyah M. Diah. 2015, *Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*. *JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XII No 2, Oktober 2015* | 87
- Regi Pratama dan Nurbudiawati. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut*. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol. 07; No. 02; 2016 Halaman 10-19*
- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex media Komputindo
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2009. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Setiyawan, B. dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan pegawai Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang. *JRBI*. Vol 2, No 2. Hal:181-198

- Siagian P. Sondang. 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2004. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Henry, Simamora. 2000. *Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Thahir, R.K. 2001. *Analisis Peningkatan Motivasi Berprestasi Karyawan Melalui Penerapan Quality of Work Life di PT Indromik Jakarta*. Skripsi pada Jurusan Teknologi Industri Pertanian. Fakultas Teknologi Pertanian. IPB Bogor
- Tohari. 2002. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Yunianto, Andi Eka. 2013. *Penerapan Hasil Belajar Kimia Makanan Mahasiswa Prodi Pendidikan Tata Boga pada Pemilihan Makanan Kemasan*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Zada Reyhan Rahman. 2018. *Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil DKI Jakarta*. Skripsi Pada Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta