

Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo

Evit Harmawati¹Umi Farida²Adi Santoso³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email : evitharmawati@gmail.com; umifarida899@gmail.com; adisantoso@umpo.ac.id

Dikirim : 06 April 2022

Diterima : 19 April 2022

ABSTRAK

This research was conducted to determine the effect of co-workers' support, work motivation and work discipline on the performance of Dinas Pendidikan Kab. Ponorogo employees. The object of this research is Dinas Pendidikan Kab. Ponorogo. The population of this research is the employees of Dinas Pendidikan Kab. Ponorogo, amounting to 80 people. The method in this research is a quantitative research method. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results showed that the regression test of variables a) the support of co-workers had a positive and significant effect on the performance of Dinas Pendidikan Kab. Ponorogo. b). The work motivation variable has a positive and significant effect on the performance of Dinas Pendidikan Kab. Ponorogo. c). The work discipline variable has a positive and significant influence on the performance of Dinas Pendidikan Kab. Ponorogo, d). Simultaneously the variables of co-workers' support, work motivation and work discipline have a significant effect on the performance of Dinas Pendidikan Kab. Ponorogo

Keywords: *Co-workers Support, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Objek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 80 orang. Metode dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji regresi variabel a) variabel dukungan rekan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. b). variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. c). Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo, d). simultan variabel dukungan rekan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.

Kata kunci: Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Menurut birokrasi pemerintah di era reformasi seperti sekarang ini dalam meningkatkan pelayanan publik harus lebih profesional sebab pemerintah adalah pelayan masyarakat. Pemerintah tidak diadakan untuk melayani diri sendiri atau dilayani masyarakat akan tetapi untuk melayani masyarakat guna menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi pencapaian tujuan bersama. Peningkatan kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu birokrasi pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan proses kerja yang baik dan profesional. Kondisi tersebut juga berlaku bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo yang memiliki misi meningkatkan peran aktif Pemerintah Daerah dalam memajukan sistem pelayanan pendidikan dan kesehatan masyarakat, guna mendorong kualitas SDM yang handal, mempunyai kompetensi cukup, membangun jiwa bangsa melalui pemberdayaan pemuda dan olah raga yang bertaqwa, berbudaya, dan berkepribadian.

Dinas Pendidikan kabupaten Ponorogo seperti juga organisasi yang lain akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tercapai. Kondisi itu mendorong organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja pegawai mereka. Sementara itu dalam tataran akademis telah banyak penelitian untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya yaitu, dukungan rekan kerja, motivasi dan disiplin kerja, seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Dwi Utami (2010) yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Semangat Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang, Retno Ummi Purwanti (2016) tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar, dan Pipit Setiyo Hariyono (2019), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo.

Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo sejumlah 80 pegawai.. Bersumber dari hasil observasi yang telah dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo oleh peneliti menunjukkan jika motivasi kerja pegawai relatif turun, hal ini disebabkan masih terdapat pegawai dengan kurangnya kesiapan saat mengerjakan tugas, kurangnya kepercayaan diri setiap mengerjakan tugas serta kurangnya kreatifitas saat mengerjakan tugas yang diberikan. Selain itu, ada sebagian pegawai datang terlambat, menunda tugas yang diberikan, serta adanya pegawai yang tidak bertanggung jawab pada tugasnya, sehingga beberapa faktor tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai.

B. KAJIAN LITERATUR

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan,

dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut ([http://www.businessdictionary.com/definition/human_resource-management-*HRM*-html](http://www.businessdictionary.com/definition/human_resource-management-<i>HRM</i>-html)) "*Human Resource Management is the process of hiring and developing employees so that they become more valuable to the organization*". Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Proses mempekerjakan dan mengembangkan karyawan sehingga menjadi lebih berharga bagi organisasi.

Hasibuan (2017) menyatakan ada beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah : 1). Perencanaan (*Planning*); 2). Pengorganisasian; (*Organizing*); 3). Pengarahan (*Directing*); 4). Pengendalian (*Controlling*); 5). Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*); 6). Pengembangan (*Development*); 7). Kompensasi (*Compensation*); 8). Pengintegrasian (*Integration*); 9). Pemeliharaan (*Maintenance*); 10). Kedisiplinan (*Discipline*); 11). Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Sepration*).

Pengertian Kinerja

Kinerja (performance) merupakan hasil dari kerja seorang pegawai. Kinerja jug berarti dari hasil kerja pegawai saat pelaksanaan kerja baik awal, proses dan akhir yang dilakukan, yang mana hasil kerja ditunjukkan secara real dan bisa diukur dengan standar yang telah ditentukan (Notoadmodjo, 2015). Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil pencapaian seseorang ataupun kelompok orang yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki dalam usaha pencapaian target organisasi secara illegal, tidak bertentangan dengan moral dan etika serta tidak melanggar hukum yang berlaku. Penetapan goal oleh unit-unit organisasi termasuk suatu cara yang dilakukan dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang saat bekerja baik secara kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, serta telah dilakukan evaluasi kerja pada kurun waktu tertentu berdasarkan kemampuan, pengalaman dan keuletan yang berpedoman pada visi dan misi organisasi tempatnya bekerja.

Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menerapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan dengan tujuan untuk memindahkan secara vertical (promosi/demosi) atau horizontal, pemberhentian dan perbaikan mutu karyawan (Umi Farida, 2017).

Pengertian Dukungan Rekan Kerja

Amarneh et al. (2010) menyatakan bahwa rekan kerja merupakan faktor penting dari dukungan sosial, terutama saat pegawai menyelesaikan tugas dengan team kerja yang membutuhkan interaksi dan kerjasama dengan orang lain. Dukungan rekan kerja umumnya sebagai dorongan untuk memperoleh pembelajaran baru di tempat kerja. Manusia yang merupakan makhluk sosial dituntut untuk memiliki kemampuan dapat bersosialisasi dengan sesama. Salah satu ciri khas kualitas hidup manusia yaitu memiliki hubungan antar personal satu dengan yang l, memberikan penilaian, nasehat dan bekerja sama dalam menghadapi berbagai masalah hidup (Bossche, (2010). Dari definisi-definisi yang telah disebutkan maka dapat

disimpulkan dukungan rekan kerja merupakan dukungan maupun dorongan dari rekan atau teman kerja tentang pembelajaran baru yang didapat selama bekerja.

Menurut Sarafino (Kumalasari & Ahyani, 2012) dukungan sosial rekan kerja yaitu suatu tindakan atau motivasi dari orang lain dalam memberikan support pada individu lainnya. Dukungan tersebut lebih mengacu pada kenyamanan, kepedulian, dan bantuan dari orang lain. Dukungan sosial tersebut menjadikan individu memiliki perasaan tenang, dicintai, diperhatikan, timbul rasa percaya diri dan kompeten.

Pegawai yang menyukai pekerjaan dan merasa senang melakukan tugas-tugasnya serta berperilaku ramah dengan orang lain menunjukkan situasi harmonis di lingkungan kerja. Saling memberi motivasi untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif menunjukkan rekan kerja yang baik seperti memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan rekan, kegembiraan, dan memiliki kepuasan saat bekerja. Tingkat keeratan tim semakin tinggi saat kontak diantara rekan kerja semakin sering dan makin banyak waktu yang dihabiskan bersama. Semakin banyaknya interaksi dengan rekan kerja maka akan lebih mengenal satu sama lain dan lebih cooperative saat bekerja team. Ketika perhatian terhadap produktivitas rekan kerja dilakukan secara keseluruhan, terbentuk adanya tim yang erat dimana membentuk potensi untuk produktif, namun tingkat produktivitas juga bergantung pada hubungan manajemen dan tim. Sehingga tingkat keeratan antar sesama rekan dalam pekerjaan tidak mutlak pada produktivitas saja. Namun, juga dukungan manajemen dalam membentuk lingkungan kerja yang baik, baik hubungan dengan atasan maupun rekan.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja memberikan peran penting tentang bagaimana cara memicu semangat kerja pegawai, tujuannya agar pegawai bisa menuangkan seluruh kemampuan maupun ketrampilan yang dimiliki dan bekerja keras mewujudkan target bersama. Kondisi tersebut dapat mendorong gerak jiwa dan jasmani untuk melakukan sesuatu, sehingga motivasi kerja adalah sesuatu yang bisa mendorong individu untuk bekerja secara maksimal, efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya.

Terkait motivasi, Handoko (2012) berpandangan bahwa motivasi adalah suatu aktivitas yang dapat menyebabkan, mendistribusikan, serta menjaga sikap insan. Motivasi merupakan subyek yang krusial dalam manajemen kerja, karena manajer wajib bekerja dengan orang lain. Manajer harus tau karyawan berperilaku eksklusif untuk mempengaruhi pekerja dapat bekerja sesuai target organisasi. Berdasarkan David Mc Clelland dalam (Hasibuan 2010), motivasi ialah suatu keinginan maupun dorongan dalam melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang lebih efektif dan efisien dari sebelumnya. Maka bisa lebih di pahami bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar (lingkungan) yang mengakibatkan seseorang atau team untuk melakukan sesuatu dengan baik dan berprestasi dalam berbagai aktivitas dalam memenuhi segala kebutuhan dan keinginannya. Menurut Luthans (2012) motivasi ialah suatu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis maupun psikologis yang dapat mendorong sikap atau perilaku yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Jadi kunci dalam memahami proses motivasi tergantung pada pengertian serta hubungan dengan kebutuhan, motivasi, dan insentif.

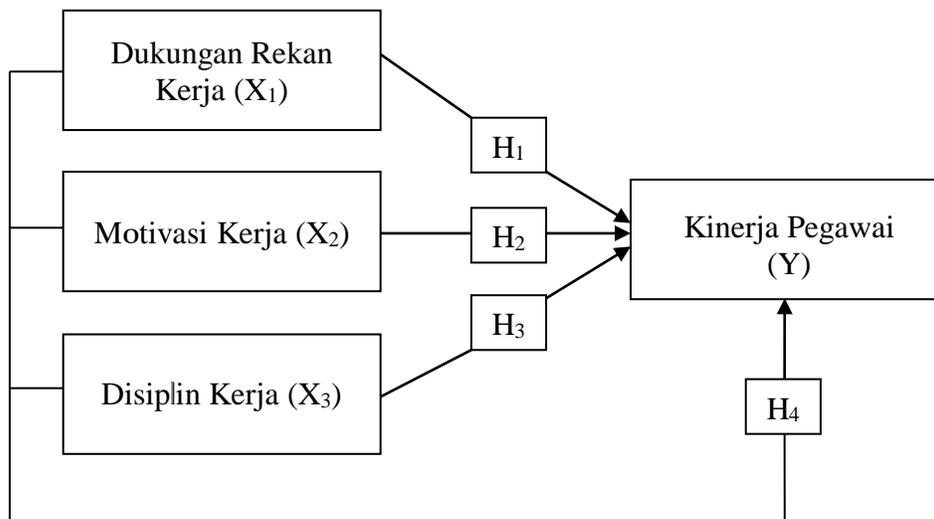
Pengertian Disiplin Kerja

Pada umumnya kedisiplinan seseorang bisa dilihat dari sikap individu ketika melaksanakan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan menjangkau berbagai sisi dari perilaku yang melibatkan mental seseorang.

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja merupakan salah satu alat komunikasi dengan para pegawai agar bisa memperbaiki sikap atau kebiasaan dan sebagai suatu usaha untuk memperbaiki tingkat kesadaran dan kesiapan pegawai dalam tertib aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah sesuatu yang mampu menumbuhkan rasa sadar dan siap dari individu patuh terhadap seluruh peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan perilaku seseorang yang memiliki keinginan dalam diri untuk mematuhi seluruh aturan serta sadar dalam berbagai tugas, sedangkan kedisiplinan yaitu perilaku, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sudah sesuai dengan norma dan aturan dalam organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2017).

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2015), menyatakan bahwa disiplin merupakan perilaku tentang bersedia dan rela dalam patuh dan taat pada norma-norma yang berlaku. Disiplin pegawai akan meningkatkan tercapainya target organisasi, namun tingkat disiplin yang kurang baik akan berpengaruh menurunkan target organisasi. Sehingga, disiplin merupakan hal yang sangat penting bagi individu maupun organisasi dalam tujuan bersama.

Kerangka Pemikiran



C. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini bertempat di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo yang beralamatkan di Jl. Basuki Rahmat, Kelurahan Tonatan, Kecamatan Ponorogo. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 80 pegawai. Adapun pemilihan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Metode sensus merupakan metode pengambilan sampel secara menyeluruh atau dengan

kata lain menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian sehingga jumlah sampel penelitian inisebanyak 80 pegawai.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini menggunakan hasil Uji Regresi Linier Berganda. Berikut hasil Uji Regresi Linier Berganda dapat di jelaskan di bawah ini :

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.613	2.637		.233	.817
	Dukungan Rekan Kerja	.273	.083	.241	3.304	.001
	Motivasi Kerja	.490	.101	.414	4.848	.000
	Disiplin Kerja	.433	.083	.443	5.191	.000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dengan hasil Tabel 1

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,613 + 0,273 X_1 + 0,490 X_2 + 0,433 X_3 + e$$

Hasil SPSS terdapat pada lampiran 5

Nilai konstanta (a) sebesar 0,613 dapat dijelaskan jika dukungan rekan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) nilainya 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya 0,116 satuan.

a. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,273 menggambarkan pengaruh yang positif dari variabel dukungan rekan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), artinya apabila dukungan rekan kerja ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,273. Dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) dan variabel disiplin kerja (X3) sama dengan 0 atau konstan.

Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $3,304 > 1,992$ dan nilai signifikannya $0,05 > 0,001$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,490 menggambarkan pengaruh yang positif dari variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,490. Dengan asumsi variabel dukungan rekan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X3) sama dengan 0 atau konstan.

Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $4,848 > 1,992$ dan nilai signifikannya $0,05 > 0,000$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien regresi b_3 sebesar 0,433 menggambarkan pengaruh yang positif dari variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,433. Dengan asumsi variabel dukungan rekan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) sama dengan 0 atau konstan.

Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $5,191 > 1,992$ dan nilai signifikannya $0,05 > 0,000$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Pada penelitian ini uji t digunakan untuk menguji apakah variabel dukungan rekan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara individual mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Hubungan secara parsial dalam penelitian, dilihat juga dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. *Degrees of freedom* (df) dalam uji ini adalah 76 ($n-k = 80-4= 76$), sehingga diperoleh t tabel sebesar $1,99167$.

Tabel 2. Hasil Uji t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.613	2.637		.233	.817
	Dukungan Rekan Kerja	.273	.083	.241	3.304	.001
	Motivasi Kerja	.490	.101	.414	4.848	.000
	Disiplin Kerja	.433	.083	.443	5.191	.000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Pada tabel 2 menunjukkan nilai t hitung dari masing-masing variabel independen. Dari nilai tersebut yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel sehingga dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Nilai t hitung variabel dukungan rekan kerja (X1) sebesar $3,304$ dengan nilai koefisien positif sebesar $0,241$, maka nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,304 > 1,991$. Nilai signifikansi variabel dukungan rekan kerja (X1) sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan bahwa dukungan rekan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Artinya, semakin baik hubungan antar rekan kerja, maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga semakin baik.

b. Untuk variabel motivasi kerja (X2) nilai t hitung sebesar $4.848 > 1,991$ sehingga nilai t hitung $> t$ tabel dengan nilai koefisien positif sebesar $0,414$. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini

membuktikan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Artinya, semakin banyak motivasi yang diberikan kepada pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

- c. Pada variabel disiplin kerja (X3) besarnya nilai t hitung 5,191 dengan nilai koefisien positif 0,443, maka nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $5,191 > 1,991$. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X3) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang diciptakan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Menurut Jawahir (2013) pengaruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F pada output perhitungan dengan tingkat signifikan 5%. Jika nilai signifikan uji F lebih kecil dari 5% maka terdapat pengaruh antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	554.684	3	184.895	37.273	.000 ^b
Residual	377.004	76	4.961		
Total	931.688	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja, Dukungan rekan kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dengan ketentuan nilai f -tabel pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan nilai F tabel = $df = (n-1);(n-k)$, $df = (4-1=3)$; $(80-4=76) = 2,7$. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai f hitung $> f$ tabel yaitu sebesar $37,273 > 2,7$ dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis dalam penelitian diterima, yang artinya variabel dukungan rekan kerja (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel disiplin kerja (X3), secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Sesuai perolehan hasil analisa yang sudah dilakukan diperoleh adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara dukungan rekan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini yaitu mendapatkan jawaban atau mencari bukti secara empiris apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- a. Sesuai hasil analisis dalam perhitungan regresi linear berganda terdapat beberapa pengaruh pada dukungan rekan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y) Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo, diantara yaitu :
1. Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja
Uji regresi dukungan rekan kerja menunjukkan dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja senilai 0,273. Hal ini didukung oleh penelitian Utami (2010) yang menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berarti, makin tinggi dukungan rekan kerja maka kinerja pegawai makin baik pula.
Dengan adanya dukungan rekan kerja diharapkan kinerja para pegawai dapat meningkat. Terciptanya suasana kerja yang harmonis ditunjukkan oleh pegawai yang merasa nyaman dan senang pada setiap aktivitas dan pekerjaannya dan juga ramah kepada rekan kerja. Seseorang yang bekerja lebih baik dari yang lain dan berperilaku positif yang memiliki tingkat kesetiaan yang besar antar rekan, kerjaan, senang, dan memiliki rasa puas dalam bekerja termasuk dukungan rekan kerja yang baik.
 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
Uji regresi motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja senilai 0,490. Hal ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purwanti (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti makin besar motivasi yang diberikan pada pegawai akan meningkatkan kinerjanya.
Pemberian motivasi yang diterapkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo biasanya dilakukan saat apel hari senin, rapat seluruh staf setiap bulan sekali mapapun rapat dengan kepala bidang. Hal ini dilakukan agar dapat memberikan kekuatan atau dorongan pada masing-masing individu yang berasal dari dalam diri masing-masing individu ataupun lingkungan kerjanya untuk mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai tujuan organisasi atau organisasi untuk mengupayakan adanya peningkatan kinerja (prestasi) pegawai.
 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
Uji regresi disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja senilai 0,433. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hariyono (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti makin baik penerapan disiplin kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.
Disiplin kerja para pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo memang sangat penting dan harus melekat dalam masing-masing pegawai, sebab faktor tersebut akan berimbas pada tanggungjawab moral pegawai pada tugas dan pekerjaannya. Penerapan disiplin yang baik dapat mempercepat tercapainya target, namun bila disiplin kerja menurun dapat menjadi penghalang serta memperlambat tercapainya target organisasi. Maka dari itu, diperlukan rasa sadar dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. Berdasarkan koefisien determinasi didapatkan variabel dukungan rekan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja peranannya terhadap variabel kinerja yaitu 59,5% dan sisanya senilai 40,5% dari variabel lain yang tidak ada dalam penelitian.

- c. Hasil uji t menunjukkan adanya hubungan secara parsial antara variabel bebas dukungan rekan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) tiap-tiap variabel memiliki t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, maka variabel dukungan rekan kerja, motivasi kerja serta disiplin kerja tiap-tiap variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- d. Hasil uji f menunjukkan bahwa f hitung lebih besar dari dari f tabel berarti variabel dukungan rekan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabelkinerja pegawai. Berarti makin tinggi penerapan dukungan rekan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait hasil dari penelitian ini yaitu dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Ponorogo, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Ponorogo, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Ponorog, dan dukungan rekan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Ponorogo.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep Indikator*. Zanafa Publishing, Jogjakarta
- Arikunto, Suharmini. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineke Cipta. Jakarta
- Farida, Umi. 2017. *Sumber Daya Manusia I*, Unmuh Ponorogo Press
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS.20*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko,T.Hani. 2014. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*: edisi ke 1. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara., Jakarta
- Hariyono, Pipit Setiyo. 2019. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo*. Universitas Slamet Riyadi Surakarta
- <http://www.businessdictionary.com/definition/humanresource-management-HRM-html>
- https://infopemilu2.kpu.go.id/file/dok/calon_bersama/CALON_BERSAMA_5_0425700102_SUGIRI_SANCOKO_dan_LISDYARITA.pdf
- <https://dindik.ponorogo.go.id/wp-content/uploads/2020/01/1.-LKJ-2018-KADIS.pdf>
- Jawahir. 2013. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staff Keuangan Se-Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat*. Universitas Hasanuddin Makasar
- Kumalasari. F & Ahyani, L. N. (2012). *Hubungan Antara Dukungan Sosial. Dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan*. Jurnal. [On-line]. Tanggal Akses 25 Maret 2018

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Purwanti, Retno Umi. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar*. UIN Alauddin Makasar
- Rivai, Veitzhal. 2011 *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utami, Ari Dwi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja, dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang*. Universitas Negeri Semarang