

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BONTANG BARAT

Ayu Dita Sari^{1*}, Mega Fatmawati², Martopan Abdullah³
^{1,2,3} Universitas Trunajaya Bontang
ditasariayu88@gmail.com¹, megafatmawati258@gmail.com²,
martopanabdullah@gmail.com³

Abstract

Research has been carried out on the effect of motivation and work discipline on the performance of West Bontang District employees. Sampling of the questionnaire was carried out on 30 employees in the West Bontang sub-district. Testing the results is done by testing multiple regression analysis, F test, t test and R2 test. In multiple linear regression testing, $Y = -10,791 + 0,364 X1 + 0,785 X2$. F count shows the value = 28,532. This shows that the value of Fcount > Ftable, which is $28.532 > 3.1618$ and the significance level is $0.000 < 0.05$. Thus, Motivation (X1) and Discipline (X2) have a significant positive effect on employee performance (Y) as the dependent variable. The t-count variable X1 is greater than the t-table value ($2.198 > 1.703$) with a significant level below 0.05, which is 0.000 and the t-count variable is greater than the t-table value ($6.548 > 1.703$) with a significant level below 0.05, i.e. 0.000. Based on the method of decision making in the partial test in regression analysis, it can be concluded that: the work discipline variable is more dominant in influencing employee performance. Motivation and work discipline can simultaneously affect employee performance because the significant value is below 0.05, namely 0.000 ($sig < 0.05$). These results indicate that motivation and work discipline are factors that play an important role in determining the level of improvement in employee performance. The results of the analysis also show that the variable t value = $6.548 > t$ arithmetic variable = 2.198, it can be concluded that the work discipline variable has a more dominant effect on employee performance in the West Bontang sub-district.

Keywords: *Motivation, Work Environment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Globalisasi membawa dampak besar dalam pemerintahan terlebih pada pelayanan di Kantor Kecamatan yang harus memiliki manajemen yang efektif dan efisien. Untuk meningkatkan kinerja pada pegawainya dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan segala personil pegawai kecamatan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para pegawai termasuk yang harus diutamakan pada aset utama organisasi maupun Instansi salahsatunya di Kecamatan Bontang Barat Kota

Bontang. Dalam manajemen kepegawaian perlu adanya motivasi serta disiplin kerja yang baik untuk menciptakan suasana perkantoran yang kondusif.

Berkenaan dengan hal tersebut, motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia (Rukhyati, 2018). Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan yang dikehendaki organisasi. Motivasi

merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Sutrisno, Fathoni, & Minarsih, 2016). Motivasi Kerja merupakan pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diperoleh kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Saluy & Treshia, 2018).

Berkenaan dengan itu, Pegawai yang memiliki sikap pejuang, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang profesional diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir maju, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, jujur dan disiplin, loyalitas tinggi, serta penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan yang akan diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi para karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan menurut Menurut Hasibuan (2017) "Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku"(Ekhsan, 2019).

Selain itu, untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif serta efisien tidaklah mudah, tidak hanya menerapkan motivasi kerja yang tinggi saja tetapi ada faktor disiplin kerja juga sangat mempengaruhi. Disiplin diri ini sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin menurut (Hasibuan 2016) di dalam (Sari 2018) ialah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang telah ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ada melanggar tugas dan

wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, maka organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawainya, agar mereka bekerja dengan giat sehingga mencapai target organisasi termasuk dalam pemerintahan (Ayer, Pangemanan, & Yolanda, 2016). Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Menurut (Mangkunegara 2011), berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kristianti, Affandi, Nurjaya, Sunarsi, & Rozi, 2021). Oleh sebab itu perlu adanya motivasi dan disiplin kerja pada pegawai di lingkungan kecamatan bontang barat kota Bontang.

METODE

Penelitian ini digolongkan jenis penelitian explanatori (*explanatory research*). Jenis penelitian ini adalah hipotesis yang akan diuji kebenarannya yaitu hipotesis yang menggambarkan pengaruh antara dua atau lebih variable untuk mengetahui apakah suatu variable berasosiasi atau tidak dengan variable lainnya. Penelitian tersebut dilakukan pada Kantor Kecamatan Bontang Barat di jalan Tarakan RT.18 Kel. Gunung Telihan Kota Bontang Prov kalimantan Timur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji di atas terbukti bahwa data telah lulus uji asumsi klasik, sehingga data siap untuk diregresi

linear berganda. Hasil analisis *regresi linear* berganda dengan menggunakan

bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1 Pengujian Regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-10.791	5.102			-2.115	.044
	Motivasi	.364	.165	.246		2.198	.004
	Disiplin	.785	.120	.733		6.548	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan data (2022)

Terdapat beberapa kolom dalam tabel coefficients diatas. Untuk mencari persamaan regresi linear bergandanya adalah kolom 'B'. Dalam kolom B tersebut nilai (constant) sebesar adalah -10.791, Motivasi 0,364 dan Disiplin Kerja 0,785. Nilai Constant merupakan nilai tetap yang tidak gayut terhadap persamaan itu. Sedangkan 0,364 dan 0,785 berturut-turut adalah konstanta untuk X_1 serta X_2 . Sehingga dituliskan, persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = -10.791 + 0,364 X_1 + 0,785 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut yaitu: Konstanta/intersep sebesar -10.791 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X_1 dan X_2) sama dengan 0 maka nilai Y adalah -10.791, dalam kata lain bahwa nilai Kinerja Karyawan tanpa Motivasi dan Disiplin kerja adalah -10.791. Sedangkan Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,364 artinya bahwa peningkatan satu unit variabel motivasi kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja Perusahaan sebesar 0,364. Sedangkan Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar

0,785 artinya bahwa peningkatan satu unit variabel Disiplin Kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja pegawai sebesar 0,785.

Uji Pengaruh Serempak (Uji F)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji-F). Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. F_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 5\%$, dengan pengolahan pada program *microsoft excel*.

$F_{tabel} = FINV(0,05;df1;df2)$ sehingga $F_{tabel} = FINV(0,05;2;28) = 3,1618$. Derajat bebas pembilang ($df1$) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$; Derajat penyebut ($df2$) = $n - k = 30 - 2 = 28$. Dimana, k = jumlah variabel ; n = jumlah sampel. Pengujian uji F menggunakan program *SPSS for Windows*. Hasil pengolahan dari uji F dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Pengaruh Serempak ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.586	2	26.293	28.532	.000 ^a
	Residual	24.881	27	.922		
	Total	77.467	29			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan data (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat disimpulkan hasil uji Fhitung menunjukkan nilai Fhitung = 28.532. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel, yaitu 28.532 > 3,1618 dan tingkat signifikasinya 0,000 < 0,05 Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima karena Fhitung > Ftabel. Artinya secara bersama- sama (serentak) variabel – variabel bebas yaitu Motivasi (X₁) dan Disiplin (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial atau disebut juga uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri- sendiri/masing-masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t

hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig < 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni (Y). Jika nilai Sig > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni (Y).

H0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$; H0 ditolak (H1 diterima) bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < - t_{tabel}$. Jika tingkat signifikan dibawah 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. t_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 5\%$, dengan pengolahan pada program *microsoft excel*. $T_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1) = t(0,05-30-2-1=(0,05,27)) = 1,703$ dimana, k = jumlah variabel n = jumlah sampel

Pengujian uji t menggunakan program SPSS. Hasil pengolahan dari uji t dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3 Uji Signifikan Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-10.791	5.102		-2.115	.044
	Motivasi	.364	.165	.246	2.198	.004
	Disiplin	.785	.120	.733	6.548	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan data (2022)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai t hitung variabel X1 lebih besar dari pada nilai t tabel ($2.198 > 1,703$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000 dan t hitung variabel lebih besar dari pada nilai t tabel ($6.548 > 1,703$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam perhitungan SPSS dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa: variabel disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk dapat mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan (X2) disiplin dalam menjelaskan pengaruh

pada variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R^2 semakin besa jika (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel terikat yakni (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pada pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa jika pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang pada saat digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.655	.95996

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Hasil olahan data (2022)

Berdasarkan tabel diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,679 atau (67,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 67,9% sedangkan sisanya sebesar 32.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini diantaranya yaitu konflik dan lingkungan kerja, stress kerja dan lain- lain.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terlihat berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Dimana Motivasi itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu kebutuhan, kemampuan, sikap, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, pujian, hubungan sesama pekerja dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan disiplin kerja terdiri dari selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati peraturan ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dibidang tugas yang

diberikan, memiliki semangat kerja yang tinggi.

Secara statistik motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Hasil ini mengisyaratkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Begitupun dengan disiplin kerja, Semakin tinggi disiplin kerja maka akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Sebab seseorang yang merasa diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin percaya diri dalam bekerja. Hasil dari kesimpulan ini menerima hipotesis bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pada nilai t hitung variabel = 6.548 > t hitung variabel = 2.198, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (y). Hal ini menjelaskan bahwa apabila seseorang/pegawai telah disiplin dalam pekerjaannya artinya mereka telah mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan tersebut. Mereka dengan sendirinya akan mentaati jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan, dengan begitu mereka akan hadir tepat waktu,

mengerjakan tugas yang dibebankan padanya dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang ada serta tidak akan mengeluh dengan pekerjaannya. Bahkan mereka dapat memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerjanya. Hal-hal tersebutlah yang lebih meningkatkan kinerja pegawai pada suatu perusahaan, yaitu adanya kesadaran dalam diri pegawai tentang tanggung jawabnya pada suatu perusahaan yang tercermin pada sikap disiplinnya

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari Motivasi Kerja (kebutuhan, sikap, pembayaran atau gaji, Kemampuan, keamanan pekerjaan, Pujian, hubungan sesama pekerja, dan pekerjaan itu sendiri) dan disiplin kerja (selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi). Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan. Dari uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja jika di uji secara simultan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Selain itu Dari uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bontang Barat.

SARAN

Bagi lembaga kecamatan Bontang Barat agar tetap meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karena baik motivasi kerja maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Yolanda, P. R. ". (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi*, 12(3A), 27–46.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101–109.
- Mangkunegara, A. prabu. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. (cetakan pe). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rukhyati, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98–104.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja; Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1), 53–70.
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *JMAN Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 2(2), 36–51.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).