

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISDUKCAPIL KABUPATEN MURUNG RAYA PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

**Susiladewi
Periyadi
periyadi582@ymail.com**

UNISKA BANJARMASIN

Abstract,

This research aims to determine whether there is influence of motivation and work discipline on the performance of employees Disdukcapil Murung Raya District either partially or simultaneously.

The method used in this study is quantitative research is a research model that requires the existence of the calculation of the numbers, while the approach used is a survey approach that is the research that takes samples from the population and use the questionnaire as the main data collection tool.

The results of this research indicate that the variables of motivation and work discipline significantly influenced and changes in the direction of performance employees Disdukcapil Murung Raya regency. This means that if the level of influence of motivation and discipline perceived higher, then lead to higher performance as well.

Keywords: Motivation, Discipline, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya baik secara parsial maupun simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu suatu model penelitian yang mengharuskan akan adanya perhitungan angka-angka, sedangkan pendekatan yang digunakan adalah dengan pendekatan survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan perubahannya berubah searah dengan kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya. Artinya jika tingkat pengaruh motivasi dan disiplin yang dirasakan makin tinggi, maka mengakibatkan makin tinggi juga kinerjanya.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja

Era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi mencerminkan tekanan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Becker, 1964) bahwa investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek.

Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan termotivasi untuk terus belajar membangun lingkungan bisnis yang unggul. Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif (Wright: 2005).

Paulus dan Anantharaman (2003) menegaskan pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga berhubungan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

Demikian pula halnya dengan organisasi pemerintah, di mana kinerja pegawai terkait erat dengan penyediaan layanan kepada publik. Meskipun merupakan sebuah organisasi nonprofit, pegawai harus memiliki standar kualifikasi tinggi karena hal tersebut dapat mempengaruhi kredibilitas lembaga pemerintah. Salah satu indikator yang dimiliki oleh pegawai adalah pendidikan, motivasi yang kuat serta dibarengi dengan disiplin kerja yang ketat. Faktor-faktor lain dari pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan dengan kinerja

pegawai seperti pengembangan karir, mutasi, promosi pekerjaan, dan kompensasi. Melalui pengembangan tersebut, pegawai akan bekerja dengan prinsip transparansi dan profesionalisme sebagai penggerak utama yang pada akhirnya akan menciptakan tata pemerintahan yang baik.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (1989) bahwa “Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif.” Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Era sekarang masalah Manajemen Sumber Daya Manusia

(MSDM) menjadi hal yang menarik untuk dipelajari karena berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai. MSDM sendiri merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personel dengan tujuan organisasi, yaitu peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan. Fungsi operasional yang dimiliki MSDM di antaranya adalah pemeliharaan yang menitikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari pegawai, keselamatan dan kesehatan kerja serta pemeliharaan sikap menyenangkan yaitu hubungan yang harmonis.

Berdasarkan hal tersebut dinyatakan bahwa pengakuan terhadap manusia senantiasa mempunyai kedudukan makin penting karena masyarakat kita menuju masyarakat yang berorientasi kerja, memandang kerja sebagai satu tugas yang harus dikerjakan dengan baik. Oleh sebab itu manusia dapat diintegrasikan secara efektif di berbagai organisasi baik menyangkut pendidikan, perusahaan, pemerintahan dan sebagainya. Jadi dalam hal ini perusahaan harus

mencari cara untuk mendorong para karyawannya untuk mempunyai kemauan dalam bekerja dan cara yang dapat dilakukan adalah dengan memotivasi para karyawannya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Munandar (2008) adalah suatu proses yang di dalamnya kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Sedangkan motivasi kerja menurut Ernest L. McCormick dalam Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Anoraga (2006) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi.

Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kurang tahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan

indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong motivasi kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegakan dalam suatu perusahaan karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja

Menurut Suyadi Prawirosentono (1999:2) menyatakan bahwa *Performance*

atau kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila kelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16-17) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu, Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis,

peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Prawirosentono (1999) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Variabel Individu. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel latar belakang pribadi dan demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.
- b. Variabel Psikologis. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya.

c. Variabel Organisasi. Kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel Imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Penelitian Robinson dan Larsen (1990) terhadap para pegawai penyuluh kesehatan pedesaan di Columbia menunjukkan bahwa pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding pada kelompok pegawai yang tidak diberi. Menurut Mitchell dalam Timpe (1999), motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntut para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang

mendorong para pegawai untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

Menurut A. Dale Timple (1992:31), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010:15).

Kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari proses staffing, yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi,

penempatan, pelatihan dan proses penilaian kerja (Syafarudin Alwi, 2001). Kenyataan dewasa ini menunjukkan masih *relative* banyak organisasi atau perusahaan mengabaikan fungsi penilaian terhadap kinerja. Padahal penilaian terhadap kinerja merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen kinerja dan mungkin juga sistem penilaian yang diterapkan tidak sesuai dengan kultur organisasi yang dikembangkan sehingga tidak mendorong motivasi kerja. Hal ini mengakibatkan adanya proses penilaian kinerja yang cenderung bersifat administratif, subjektif, dan kurang memiliki daya pembeda yang valid.

Menurut Lyons et al (1993) dan Flecther and Williams (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasional karyawan untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi yang tinggi dari karyawan yang terkait dengan pekerjaannya. Jae (2000) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen

organisasional dan kinerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Penelitian tersebut didukung oleh Burton et al (2002) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen yang diukur melalui tiga dimensi dari komitmen, yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, and *continuance commitment*. Komitmen organisasional dianggap penting bagi perusahaan karena: (1) berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, (2) berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada perusahaan (Morrison, 1997).

Motivasi

Morrison (1994) memberikan pengertian motivasi sebagai kecendrungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut

mengarah pada suatu obyek (sasarannya) maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai.

Definisi ini ada tiga (3) elemen penting yaitu; usaha, tujuan dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran intensitas. Usaha yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari, dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan. Jae (2000) menunjukkan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi). Motivasi menjadi kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam setiap diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu untuk

mencapai tujuan yang diinginkan, baik disadari maupun tidak disadari (Makmun, 2003).

Banyaknya teori motivasi menurut para ahli peneliti lebih mengacu pada teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow (1943-1970), bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Definisi konseptual variabel penelitian Motivasi dalam penelitian ini adalah kondisi dinamis kebutuhan pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas yang terungkap dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*)
3. Kebutuhan berkelompok (*love needs*)
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Heidjrachman dan Husnan, (2002:15) mengungkapkan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan

suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Adapun indikatornya ialah: penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, dan datang dan pulang tepat waktu.

Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif. Disiplin kerja bila pegawai datang tepat waktu, mempergunakan alat kantor dengan rasa tanggungjawab, hasil pekerjaan memuaskan dan bila bekerja dengan semangat tinggi (Larternner, 1983:71).

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Siagian (2004:306) yaitu Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya

pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Singodemedjo dalam sutrisno,2009:89-92).

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu sanksi pelanggaran ringan, sedang dan berat. Sanksi pelanggaran ringan meliputi teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Sanksi pelanggaran sedang meliputi penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan jabatan. Sanksi pelanggaran berat meliputi penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan (Rivai dan Ella, 2009:831).

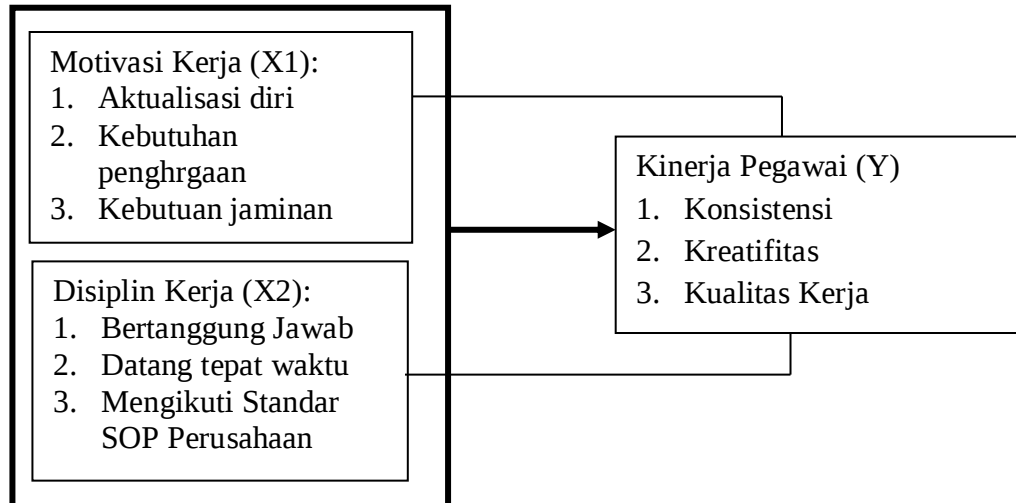
Selanjutnya adalah keadilan yaitu tidak membedakan pegawai yang satu dengan yang lain karena instansi melakukan keadilan terhadap semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Kemudian

ketegasan adalah pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan setiap karyawan dapat mewujudkan kedisiplinan yang baik dalam perusahaan.

Hubungan kemanusiaan adalah hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan, ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan (Hasibuan, 2006:194-198). Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasional, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan adalah kedisiplinan karyawan. Jadi,

kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan

penjelasan diatas, maka Kerangka Konseptual dan Hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif analitik kuantitatif. Variabel yang akan diuji Variabel Independen Motivasi Kerja X1, Disiplin kerja X2 dan variabel Dependen Kinerja pegawai (Y). Penelitian ini digunakan analisis data melalui software SPSS 21. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 17.0 dengan persamaan regresi:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi dari variabel X₁

b₂ = Koefisien regresi dari variabel X₂

b₂ = Koefisien regresi dari variabel X₂

X₁ = Variabel Motivasi Kerja

X₂ = Variabel Disiplin Kerja

e = Variabel lain yang tidak termasuk dalam model

Data penelitian diuji dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji heterokedastisitas,

dan uji multikolonieritas. Kemudian untuk pengujian hipotesis secara simultan menggunakan Uji F, dan untuk pengujian hipotesis secara parsial menggunakan Uji t. Sedangkan untuk menentukan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas menggunakan nilai *standrdized coefficient* beta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang dinyatakan validitas dan reliabilitas, maka dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	.269	3.718	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	.269	3.718	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai toleransi yang sama yakni 0,269 dengan VIF masing-masing sebesar 3.718. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan dan Kepuasan Kerja memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance diatas 0,1 maka

dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Untuk dapat mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson (Uji DW) maka dapat ditampilkan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Nilai DW-hitung	Keputusan
2.181	Tidak Ada Autokorelasi

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Berdasarkan hasil dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hasil analisis yang dilakukan koefisien *Durbin-Watson* sebesar 2.181, maka keputusannya bahwa dalam model Regresi tidak ada Autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t _{hitung}	Sig.	Keputusan
Motivasi Kerja(X1)	0.361	0,720	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	5.194	0,000	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Hasil uji Heteroskedastisitas seperti pada tabel 5 diatas ternyata untuk semua variabel *independent* hasil regresi atas variabelnya diperoleh hasil yang lebih besar dari 0,05 sehingga keputusannya adalah bahwa dalam model tidak terjadi Heteroskedastisitas yang artinya analisis dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	b	Koefisien	Sig.
Konstanta	a	.592	.089
Motivasi Kerja (X1)	b1	.061	.720
Disiplin Kerja (X2)	b2	.0785	.000

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Dari tabel 6 diatas, maka persamaan Regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut: $Y = 0,592 + 0,061 X1 + 0,785 X2 + e$

Diagnosis adanya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode Uji Gletsejer yaitu jika nilai signifikan $t > 0.05$ maka tidak dapat terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui atau meramalkan besarnya pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Disdukcapil Kabupaten Murung Raya. Dari hasil pengolahan data dengan komputer diperoleh koefisien regresi seperti dalam tabel 6 berikut:

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Uji F

Perbandingan antara F hitung dengan F tabel dapat dilihat dalam tabel 7.

Tabel 7 Hasil Perbandingan F Hitung dan F Tabel

F Hitung	F Tabel	Sig.
56.359	2,3092	0,000

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Dari tabel 7 diatas ternyata F hitung lebih besar (56.359) dari F tabel (2,3092), sehingga

keputusannya adalah menolak H₀ dan menerima H_a yang artinya variabel X₁ dan X₂ secara bersama-sama berpengaruh pada tingkat

kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya.

Uji t

Berikut disajikan hasil perhitungan T signifikan masing-masing variabel bebas (kinerja karyawan).

Tabel 8 Hasil Rangkuman Nilai T Signifikan

Variabel	Signifikan T	H _a diterima/ditolak
Motivasi Kerja (X ₁)	0.361	Diterima
Disiplin Kerja (X ₂)	5.194	Diterima

Sumber: Data Primer yang sudah diolah.

Dari hasil rangkuman nilai T signifikan pada tabel 8 diatas terlihat bahwa, variabel Motivasi kerja memiliki nilai T hitung sebesar 0.361 dengan nilai signifikan 0,720 yang berarti H_a ditolak dan menerima H₀ yang menyatakan variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten

Murung Raya. Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai T hitung sebesar 5,194 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau berarti menolak H₀ dan menerima H_a dengan demikian bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya.

Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
0,874	0,763	0,750	0,361

Sumber: Data yang Sudah Diolah (2018)

Nilai R^2 yang tersaji pada tabel diatas menunjukkan nilai 0,763 atau 76,3%. Hal ini dapat diartikan bahwa sebanyak 76,3% Tingkat Kinerja dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 23,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh bahwa variabel variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dan perubahannya berubah searah dengan tingkat Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya. Artinya jika tingkat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja yang dirasakan oleh pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya makin tinggi, maka mengakibatkan makin tinggi juga tingkat Kinerjanya.

Temuan lain dalam penelitian menegaskan bahwa dari kedua variabel Motivasi dan Disiplin Kerja hanya variabel Disiplin Kerja (X_2) yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada motivasi yang dirasakan

oleh sebagian besar pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja, terutama faktor pemberian insentif atau *reward* yang diberikan oleh Pemerintah terhadap hasil kerja Pegawai Disdukcapil. Untuk melihat dominasi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, maka bisa dilihat koefisien beta (koefisien regresi baku). Nilai koefisien regresi baku antar variabel bebas dapat dibandingkan, karena nilainya telah distandarisasi sehingga variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) yang memiliki koefisien regresi baku yang lebih besar, berarti akan memberi pengaruh yang lebih besar pula pada variabel terikatnya.

Hasil pengolahan data penelitian ini, ternyata variabel bebas yang memiliki beta terbesar adalah variabel Disiplin Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,785 (Lihat tabel 5.8). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) yang memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja adalah variabel X_2 yaitu dengan koefisien regresi baku sebesar 0,785. Hasil penelitian ini bisa diinterpretasikan oleh

Pemerintah Kabupaten Murung Raya terutama Kepala Dinas Disdukcapil Kabupaten Murung Raya untuk dapat mempertimbangkan masalah-masalah yang telah disebutkan diatas terutama tentang Motivasi kerja para pegawainya. Seperti halnya pemberian insentif atau reward terhadap pegawai yang dianggap berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu juga ada pemberian jaminan kesehatan bagi setiap pegawai.

Keterbatasan dalam penelitian bahwa variabel-variabel yang dimasukkan belum tentu mencerminkan faktor utama dari penilaian responden, selain itu studi bukan studi eksperimen yang secara detail sehingga masih dimungkinkan ada variabel lain yang belum teridentifikasi atau mungkin ada variabel lain tidak diinginkan menurut persepsi responden. Implikasi hasil uji F bagi Kepala Dinas Disdukcapil Kabupaten Murung Raya adalah jika pegawai ingin meningkatkan tingkat kinerjanya maka perlu menekankan pada dua faktor tersebut yaitu berturut-turut Motivasi dan Disiplin

Kerja Hal ini harus dilakukan secara terus menerus (*continues improvement*) dalam usaha untuk meningkatkan hasil kinerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terhadap kinerja dan dari hasil pengujian statistic secara parsial membuktikan bahwa hanya variabel Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ini artinya bahwa fakta empiris berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kinerja (X2).

Hipotesa kedua menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai, sehingga Hipotesa kedua ini tidak terbukti. Tidak berpengaruhnya Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai ini disebabkan tidak adanya *reward* atau penghargaan bagi setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja selain

itu juga tidak adanya pemberian insentif bagi para pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hipotesa ketiga membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai. Adanya pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai tersebut didukung dengan adanya kedisiplinan para pegawai dalam hal ketepatan waktu datang dalam memulai pekerjaan serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan pada setiap pegawai selain itu juga dalam menyelesaikan pekerjaan setiap pegawai selalu mengikuti SOP pada setiap penyelesaian pekerjaan.

Saran

saran dari penelitian ini yakni, diharapkan bagi Kepala dinas Disdukcapil Kabupaten Murung Raya agar lebih memperhatikan Motivasi Kerja para pegawainya. Dengan begitu jika setiap kepala dinas juga secara otomatis dapat mendongkrak dan meningkatkan hasil kinerja para pegawainya. Yang

dapat dilakukan seperti adanya pemberian reward atau penghargaan bagi setiap pegawai yang memiliki prestasi dalam pekerjaannya, serta adanya pemberian jaminan kesehatan kerja bagi para pegawai baik itu bagi pegawai yang statusnya sudah menjadi PNS tetap maupun bagi yang masih berstatus kontrak.

Untuk dapat lebih meningkatkan kedisiplinan para pegawai yang dapat dilakukan selanjutnya adalah melakukan sosialisasi terhadap peraturan-peraturan yang sifatnya masih baru dengan tujuan untuk dapat menanamkan kesadaran pegawai, dengan demikian tujuan sebuah instansi dapat tercapai sehingga dapat meningkatkan kinerja. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya, disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai ataupun karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anogara, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anisa Novitasari, 2008. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*. Program Sarjana. FISIP UNDIP Semarang
- Becker, BE, Huselid, ME & Ulrich, D. 2001. *HR Scorecard: Menghubungkan orang, strategi, dan kinerja*. Boston: Harvard Business School Press.
- Feni Widaningsih, 2010. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Surakarta*. Program Sarjana. Fakultas Ekonomi UMS Surakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam H (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herlin Susilaningtyas. (2011). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dinas Kehutanan Jawa Timur di Surabaya*.
- Irawan, Prasetya (2006), *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Ilmu – Ilmu Sosial*. Jakarta.
- Luhglatno. (2006). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja di PT Gelora Fajar Farma*.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Bandung: PT. Refika Adiatama.
- Manulang, ML. 1988. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- M. Kuncoro (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nawawi, H. (2005). *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas
- Paul, A. K. & Anantharaman, R. N. 2003. "Dampak Praktek Manajemen Orang pada Kinerja Organisasi: Analisis

Model Kausal". *International Journal of Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14 (7), 1246-1266.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara

Sudarmanto, R. Gunawan. (2005). *Analisis Regresi Linier Ganda Dengan SPSS Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sekaran, Uma (2000). *Research Methods for Business*. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons.

Sekaran, U (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.

Wright, P., Gardner, T., Moynihan, L. & Allen, M. 2005. *Hubungan antara Praktek SDM dan Kinerja Perusahaan: Memeriksa Urutan Kausal*. *Personil Psikologi*, 58, 409-