

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Ubaidillah

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Correspondence email: ubaidillah@unbari.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and describe the implementation of work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Tanjung Jabung Barat Regency, as well as to find out how the influence of motivation and work discipline simultaneously and partially on employee performance within the Regional Secretariat of Tanjung Jabung Barat Regency. Research methods used are qualitative descriptive analysis methods and quantitative descriptive analysis methods, the type of data used is primary data with questionnaire questionnaires. The analysis method used linear regression analysis is simple. This study used a population of 62 respondents. Hypothesis testing was performed using a t-test, with a significant (α) 5%. Data analysis using statistical data management software namely SPSS 22.00 for windows.

Keywords : Motivation; Work Discipline; Performance

PENDAHULUAN

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Dimana dengan meningkatnya motivasi dari pegawai, maka diharapkan hasil pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai akan meningkat pula. Motivasi timbul dari keinginan seseorang untuk memiliki apa yang menjadi kebutuhannya. Menurut Koontz dalam Moekijat (2011:5) bahwa motivasi merupakan dorongan dan usaha dari dalam diri seseorang untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Termasuk pegawai di Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat.

Kurangnya motivasi kerja yang terlihat didalam diri pegawai Kabupaten Tanjung Jabung Barat juga bersumber dari penetapan target pendapatan pajak yang dikumpul setiap tahunnya. Pegawai merasa target yang ditetapkan terlalu tinggi, karena jumlah yang di dapat setiap tahunnya bersumber dari para wajib pajak yang sadar akan kewajibannya sebagai wajib pajak. Mereka merasa target terlalu tinggi untuk dicapai dengan fasilitas yang disediakan. Mereka merasa dengan target yang begitu tinggi sangat kecil kemungkinan dapat mencapai target dengan kekurangan yang ada di kantor tersebut.

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Mangkunegara (2015:45) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. menurut Herzberg yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur motivasi yang dikutip dari Siagian (2012:120). Dimana dimensi dan indikator dari motivasi adalah sebagai berikut :

1. Faktok Ekstrinsik.
2. Faktor Instrinsik

Disiplin Kerja

Fathoni (2016:76) Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan Menurut Rivai (2011:125) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.

Kinerja

Menurut Kaswan (2012:187) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Kaswan (2012:187) ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas Biaya
5. Kebutuhan Untuk Supervise
6. Dampak Interpersonal

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini mempergunakan 2 jenis sumber data yakni data primer dan data skunder yaitu: Data Primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan speifik studi. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian ini, pengumpulannya dilakukan dengan cara wawancara pribadi. Data Sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini bersumber dari pihak internalnya adalah Sekretariat Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Sedangkan untuk pengumpulan data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara Penelitian Pustaka (*Library Research*) Yaitu suatu peneltian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Penelitian Lapangan (*Field Research*) Yaitu metode untuk memperoleh data dan informasi dengan mengadakan wawancara langsung dengan personalia terkait pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi, sedangkan untuk kuisisioner (*Angket*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda.

HASIL

Uji Normalitas

Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual lebih besar dari 0,05. Uji normalitas dapat diuji dengan menggunakan model *Klосmogorov-Smirov*. Hipotesis yang digunakan:

H0: residual berdistribusi normal

H1: residual tidak berdistribusi normal

Hasil uji nomralitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,78143935
Most Extreme Differences	Absolute	,169
	Positive	,169
	Negative	-,116
Test Statistic		,169
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil yang ditunjukkan pada tabel menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga ketentuan H1 digunakan dengan artian Uji Normalitas pada penelitian ini dapat disimpulkan Bahwa asumsi residual tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Deteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Regresi bebas dari multikolinieritas jika besar nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10.

H0: tidak terjadi korelasi antara variabel independen

H1: terdapat korelasi antara variabel independen

Tabel 2
Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,694	,853		-,814	,419		
Motivasi	,143	,112	,166	1,270	,209	,086	11,582
Disiplin Kerja	,775	,128	,795	6,067	,000	,086	11,582

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di atas 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada plot tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas secara titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

H0: Varian residual homogen (tidak terjadi kasus heterokedastisitas)

H1: Varian residual tidak homogen (terjadi kasus heterokedastisitas)

Jika nilai signifikan (*p-value*) semua variabel independen > 0,05 maka H0 diterima yang artinya varian residual homogen (tidak terjadi kasus heterokedastisitas). Hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,694	,853		-,814	,419
	Motivasi	,143	,112	,166	1,270	,209
	Disiplin Kerja	,775	,128	,795	6,067	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output di atas untuk uji heteroskedastisitas dengan uji geleser maka cukup melihat tabel output coefficients dengan variabel abs_res berperan sebagai dependent. Menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai signifikan untuk salah satu variabel bebas (independent) ada yang lebih besar dan kecil dari 0,05 (alpha 5%), yang berarti ada pengaruh variabel dependent terhadap variabel X2 dan tidak berpengaruh pada variabel X1 maka H0 diterima variabel X1, dan H1 Tidak diterima di Variabel 2 sehingga dapat disimpulkan bahwa Salah satu Variabel terjadi heteroskedastisitas sehingga asumsi heteroskedastisitas belum terpenuhi.

Uji Hpotesis

1. Uji Regresi Linier Berganda Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Uji Statistik t) dan simultan (Uji Statistik f). Dalam penelitian ini Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Makanan Dan Minuman.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien B
(Contant)	-0,694
X1	0,143
X2	0,775

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu Motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Variabel motivasi dan variabel disiplin kerja.

2. Uji signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, dengan taraf signifikan 5%. Apabila nilai thitung > ttabel maka H0 ditolak Ha diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai thitung < ttabel maka H0 diterima dan Ha ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 5
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,694	,853		-,814	,419
	Motivasi	,143	,112	,166	1,270	,209
	Disiplin Kerja	,775	,128	,795	6,067	,000

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- a. Pengaruh variabel harga (X1) terhadap keputusan pembelian (Y)
Dari hasil analisis didapat nilai sig. variabel (X1) sebesar 0,209 > 0,05. Dan nilai thitung (1,270) < ttabel (1,999), maka H0 diterima dan H1 ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh antara harga terhadap keputusan pembelian.
- b. Pengaruh kualitas produk (X2) terhadap keputusan pembelian (Y)
Dari hasil analisis didapat nilai sig. variabel (X2) sebesar 0,00 < 0,05. Dan nilai thitung (6,067)

< ttabel (1,999), maka H0 ditolak dan H2 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian.

Untuk membuktikan hasil ,dibuktikan dengan uji t dan f. Dilihat dari uji t pada variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan, sedangkan variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistic f)

Uji f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang ada dalam model regresi ini mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen . Berikut dapat dilihat pada tabel hasil uji f di bawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388,664	2	194,332	307,806	,000 ^b
	Residual	37,249	59	,631		
	Total	425,914	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Berdasarkan hasil regresi di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 0,000. Diketahui nilai Fhitung sebesar 307,806 dan nilai Ftabel 3,15, sehingga nilai Fhitung (307,806) > Ftabel (3,15) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka, H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat simpulkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Seketariat Daerah Tanjung Jabung Barat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variance variabel dependen. Berikut ini tabel hasil pengujian analisis regresi berganda:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,913	,910	,79457

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil dari *R Square* adalah sebesar 0,913 atau sebesar 91,3%. Ini berarti bahwa 91,3 %. Variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan 8,7 % sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja,disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat di buktikan dengan uji t dan f. Dilihat dari uji t pada variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan, sedangkan variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil regresi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 0,000. Diketahui nilai Fhitung sebesar 307,806 dan nilai Ftabel 3,15, sehingga nilai Fhitung (307,806) >

Ftabel (3,15) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa X_1 dan X_2 secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat.

3. Berdasarkan hasil dari *R Square* pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebesar 0,913 atau sebesar 91,3%. Ini berarti bahwa 91,3 % Variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan 8,7 % sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Tanjung Jabung Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Rieneka Cipta.
- Kaswan, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung, Penerbit : PT. Remaja Rosda Karya.
- Moekijat. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Rivai, Veithzal, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik**, Edisi Pertama, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian. Sondang P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara. Jakarta.