

## Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso

Oleh :

Vita Novianti, Erwin Yulia Siska

### Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso. Metode penelitian dalam skripsi ini adalah termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel sebanyak 39 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh. Metode analisis datanya menggunakan uji validitas, dan uji reliabilitas sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat menggunakan uji, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,480. Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,028, maka  $t_{hitung} 2,480 > t_{tabel} 2,028$ . yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja ini sebesar 23,749 . Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,028, maka  $t_{hitung} 23,749 > t_{tabel} 2,028$  yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya Hal ini berarti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan positif.

**Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi, karena manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas di dalam organisasi. Dalam kehidupan organisasi, tingkat keefektifan dan keefisienan organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Bagaimana pun suatu proses berlangsung, tidak akan terlepas dari campur tangan manusia.

Motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan. Menurut Nawawi (2009:354) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Kedua faktor tersebut adalah faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*Motivator*). Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*Hygiene factors*). Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*Motivator*) meliputi faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan berkembang dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Sedangkan kebutuhan kesehatan Lingkungan kerja meliputi kompensasi, hubungan kerja antar karyawan, kondisi lingkungan kerja, kebijakan lembaga, dan proses administrasi.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Herzberg dalam teori dua faktornya terdiri dari dua macam faktor. Faktor pertama adalah motivation factor atau daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, faktor kedua adalah *hygiene factor* berupa daya dorong yang datang dari luar diri karyawan, terutama dari organisasi/lembaga tempatnya bekerja. Daya dorong dari luar diri karyawan bentuknya bisa berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja.

Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi Kerja sangat penting karena dengan adanya Motivasi Kerja pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Tujuan Motivasi Kerja adalah 1) Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan kantor, 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja, 3) Meningkatkan disiplin kerja, 4) Meningkatkan prestasi kerja, 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab, 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, 7) Menumbuhkan loyalitas pegawai pada kantor. Kurangnya Motivasi Kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja pegawai, sehingga Kinerja mereka dapat menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Sub. Bag. Umum menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan tidak baik, dalam bekerja masih adanya pegawai yang bermalasan-malasan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Dari pihak organisasi juga tidak memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga pegawai tidak dapat meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk menunjang kinerja yang baik, kesejahteraan pegawai tidak diperhatikan serta tidak memberikan lingkungan pekerjaan yang nyaman bagi pegawai.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 291) Disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada intansi atau organisasi, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009:824).

Di dalam melaksanakan pekerjaan pegawai kurang menguasai bidang kerjanya. Ini dapat dilihat dari masih ada pegawai kantor Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso yang ketika masyarakat bertanya tentang salah satu pengurusan surat menyurat di kecamatan seperti pengurusan surat pindah penduduk namun pegawai tidak mampu menjelaskan secara baik sehingga membuat masyarakat tidak paham dan berurusan berulang kali. Tidak pernah diadakannya pelatihan sehubungan dengan pekerjaan yang diberikan. Seperti pelatihan khusus dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi kantor untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan dilingkungan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup kantor tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya disiplin kerja.

Disiplin Kerja sangat penting karena dengan pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika dilihat dari disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai diantaranya adalah masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada pegawai yang tidak menandatangani absensi pegawai, masih ada

pegawai yang terlambat memasuki jam kerja, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan disiplin kepada pegawai akan mampu menumbuhkan rasa puas pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan oleh peneliti di kantor Kecamatan Prajejan Kabupaten Bondowoso tentang kinerja yaitu diketahui bahwa masih ada yang mempunyai tugas dalam mencatat maupun menyimpan semua data kependudukan, akan tetapi tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan kenyataan, selain itu cara kerja birokrasi, yang terkesan masih mulut ke mulut belum terorganisir dari tingkat RT sampai masyarakat bawah, sehingga peraturan yang ada di kantor Kecamatan Prajejan Kabupaten Bondowoso belum banyak yang mengerti. Sehingga hal ini menjadi masalah yang paling sering terjadi. Pada saat ini aparatur pemerintah atau pegawai Pemerintah Kecamatan cenderung sangat birokratik sehingga mengalami penurunan kinerja yang ditandai dengan sangat kurang maksimalnya pelayanan, rendahnya dedikasi, sikap mental yang kurang positif serta kurangnya kemampuan dan kedisiplinan pegawai. Ini mencerminkan kurang maksimalnya kinerja pegawai. Tuntutan masyarakat terhadap kinerja aparatur pemerintahan kecamatan sudah tidak bisa ditawar-tawar lagi dan harus dihadapi secara proporsional dan profesional

Menurut Mangkunegara (2002:67) dalam Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2010:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Masyarakat kurang puas dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh Aparat kantor Kecamatan Prajejan Kabupaten Bondowoso, pada bidang administrasi kependudukan. Dimana pelayanan administrasi yang diberikan cenderung lambat, dan melebihi waktu yang ditentukan. Kinerja pada bidang Pelayanan administrasi di kantor Kecamatan Prajejan Kabupaten Bondowoso menurut masyarakat dirasa masih kurang maksimal. Sarana dan prasarana yang tersedia belum memadai, baik sarana operasional, fasilitas fisik serta prasarana pendukung lainnya seperti ruang tunggu yang kurang memadai dan kurangnya jumlah tempat duduk sehingga menyulitkan warga yang

yang akan mendapatkan pelayanan, tidak tersedianya nomor antrian sehingga membuat tidak teraturnya pelayanan kepada masyarakat dan yang mempunyai akses khusus atau pejabat/aparat bisa didahulukan pelayanannya daripada masyarakat biasa.

Atas dasar fenomena tersebut mendorong penulis untuk mengadakan penelitian, penulis khusus meneliti dan mengkaji tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Prajejan Kabupaten Bondowoso”**

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Guna menjawab rumusan masalah penelitian yang sudah diterapkan, peneliti memilih jenis penelitian. jenis ini disesuaikan dengan kebutuhan pencarian jawaban atas pertanyaan penelitian (rumusan masalah). Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif karena penelitian ini menyajikan dengan angka – angka. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2010:12) yang menyatakan “penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data tersebut serta penampilan hasilnya

### B. Sampel

Menurut Arikunto (2006: 131) sampel adalah sebagian atau wakil dari jumlah populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sumber data, yaitu sebagai sampel peneliti. Penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* atau sampel jenuh yang dimaksud *total sampling* disini adalah peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel, seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2009:124) “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel”. Sampel penelitian disini adalah seluruh pegawai pada kantor Kecamatan Prajejan Kabupaten Bondowoso berjumlah sebesar 39 pegawai.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:162) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah “untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survai, dan memperoleh informasi dengan reabilitas dan validitas setinggi mungkin”.

Pada penelitian ini, kuesioner atau angket digunakan untuk mengambil data tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Jenis kuesioner atau angket yang digunakan adalah angket tertutup. Teknik ini dipilih karena memudahkan responden dalam memberikan jawaban dan dapat mempermudah peneliti dalam mengambil data.

Dalam pengukuran jawaban responden ini

melalui *skala likert*. pengisian kuesioner yang berhubungan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai diukur dengan menggunakan *skala Likert*. *Skala likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei,

## 2. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana mereka saksikan selama penelitian. Teknik ini dilakukan dengan mengamati dan mencatat secara langsung di lokasi penelitian atas gejala-gejala yang ada kaitannya dengan objek yang diteliti, sehingga melalui proses ini penulis berusaha mendapatkan data yang dibutuhkan. Observasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara langsung tentang keadaan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai, lingkungan, fasilitas serta kegiatan pegawai Kantor Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso sehingga peneliti mendapatkan data yang akurat dan relevan dengan tujuan penelitian yang diharapkan

## C. Metode Analisa Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2013:125) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan peneliti. Uji validitas terhadap daftar pertanyaan dalam kuesioner dilakukan untuk mengukur seberapa cermat suatu instrumen berfungsi sebagai alat ukur. Kesahihan alat ukur merupakan indeks dari kegiatan dan latihan, yaitu seberapa jauh alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang perlu diukur (Ancok, 2005:13). Ketentuan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.
- $r_{tabel}$  diperoleh dari  $df = n - 2$  dengan tingkat signifikansi 95% atau  $\alpha : 5\%$ , dimana:  
df : *degree of freedom*  
n : jumlah sampel

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya. Instrumen yang reabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, atau jika jawaban seseorang terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrumen menggunakan *Alpha Cronbach*, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentang antara 1 sampai 5 dan uji validitas menggunakan item total. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,60$  dan sebaliknya jika nilai  $\alpha < 0,60$  maka variabel dikatakan tidak reliabel (Santoso, 2001:227).

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda dengan bantuan program komputer SPSS 22.0 *for Windows* di mana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas X., Dimana :

$X_1$  = Variabel independen, yaitu Motivasi kerja

$X_2$  = Variabel independen, yaitu Disiplin kerja

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja

Metode regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$(Y = a + b X_1 + b X_2 + e)$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai

a = konstanta

b, = koefisien regresi berganda

$X_1$  = Variabel independen, yaitu Kualitas Layanan

$X_2$  = Variabel independen, yaitu Disiplin kerja

e = *standart error*

### 4. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS 22.0 *for Windows* dengan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## 5. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji F. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS 22.0 for Windows dengan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Butir bisa dipakai jika nilai koefisien korelasinya positif. Oleh karena skor yang diperoleh dilapangan tingkat pengukurannya ordinal maka koefisien korelasi. Hasil penelitian dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Data penelitian instrumen pada penelitian ini adalah kuisioner sehingga data yang diperoleh dari responden akan diuji Keragaman datanya dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dengan menggunakan rumus diatas dan dengan bantuan SPSS versi 22 for Windows diperoleh hasil uji validitas kuisioner sebagaimana terlampir. rekapitulasi item kuisioner hasil uji coba dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi kerja ( $X_1$ )

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0,882	0,3160	Valid
2.	0,780	0,3160	Valid
3.	0,686	0,3160	Valid
4.	0,913	0,3160	Valid
5.	0,644	0,3160	Valid
6.	646	0,3160	Valid

Berdasarkan tabel 4.1 di atas pengujian validitas pada variabel bebas yaitu Motivasi kerja (X), yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian karena telah melebihi 0,3160.

Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,593	0,3160	Valid
2.	0,888	0,3160	Valid
3.	0,797	0,3160	Valid
4.	0,896	0,3160	Valid
5.	0,542	0,3160	Valid
6.	0,888	0,3160	Valid

Sumber Data: Lampiran 4 dan 7

Berdasarkan tabel 4.21 di atas pengujian validitas pada variabel bebas yaitu Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diketahui bahwa hasil  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,694	0,3160	Valid
2.	0,843	0,3160	Valid
3.	0,759	0,3160	Valid
4.	0,891	0,3160	Valid
5	0,694	0,3160	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 di atas pengujian validitas pada variabel bebas yaitu Kinerja (Y) diketahui bahwa hasil  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 for Windows dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, dimana kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Rekapitulasi item kuisioner hasil uji reliabilitas terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	<i>Cronbach Alpha</i>	Batasan <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi kerja ( $X_1$ )	0,858	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,855	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,838	0,60	Reliabel

Berdasarkan nilai reliabilitas variabel pada tabel 4.2 di atas memberikan indikasi bahwa kehandalan kuisioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuisioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima, karena setiap

nilai alpha melebihi nilai *Alpha Cronbach* yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

**3. Analisis Regresi Berganda**

Untuk mengetahui model atau bentuk hubungan pengaruh antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya pengaruh variabel bebas (X) yaitu variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai dimana dari sampel yang diperoleh, digunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut:  
Tabel 4.4 Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,070	,658		3,144	,003
Motivasi kerja	,079	,032	,109	2,480	,018
Pegawasan	,835	,035	1,044	23,749	,000

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  
 $Y = 2,070 + 0,079X_1 + 0,835X_2$

- Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan bahwa:
- 2,070 = Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja pada pegawai Kecamatan Prajekan sebesar 2,070, jika variabel lain (variabel dependen) sama dengan nol atau konstan.
  - 0,079 = Besarnya koefisien variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) yang berarti setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai meningkat 0,079 dengan asumsi variabel lain (disiplin kerja) konstan.
  - 0,835 = Besarnya koefisien variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) yang berarti setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai meningkat 0,835 dengan asumsi variabel lain (motivasi kerja) konstan.

**4. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 22 for Windows maka didapat hasil uji t yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1 (Constant)		3,144	,003
Motivasi kerja		2,480	,018
Disiplin kerja		23,749	,000

Mencari t tabel :  $df = n - k (\alpha/2)$   
 $: 39 - 3 = 36 \frac{0,05}{2} = 0,025$   
 $: 36 (t_{tabel} 2,028)$

- a. Motivasi kerja ( $X_1$ )  
 Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,480. Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,028, maka  $t_{hitung} 2,480 > t_{tabel} 2,028$ . yaitu Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,018 < 0,05$  artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso.
- b. Disiplin kerja ( $X_2$ )  
 Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja ini sebesar 23,749. Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,028, maka  $t_{hitung} 23,749 > t_{tabel} 2,028$  yaitu Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso.

**5. Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 22 for Windows maka didapat hasil uji t yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression		271,607	2	135,803	413,301	,000b
Residual		11,829	36	,329		
Total		283,436	38			

Mencari F tabel :  $df_1 = K - 1$   
 $: df_1 = 3 - 1 = 2$   
 $: df_2 = n - K$   
 $: 39 - 3 = 36 (F_{tabel} 3,26)$

Berdasarkan tabel 4.26 di atas pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai  $F_{hitung}$  413,301 >  $F_{tabel}$  3,26 dengan tingkat signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,480. Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,028, maka  $t_{hitung}$  2,480 >  $t_{tabel}$  2,028. yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja ini sebesar 23,749 . Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,028, maka  $t_{hitung}$  23,749 >  $t_{tabel}$  2,028 yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya Hal ini berarti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan positif.

### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil peneltian yang sebelumnya telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dari pimpinan kepada para pegawai sangat berdampak positif bagi para pegawai, seperti contoh: pemimpin mengikut sertakan pegawai untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan, pimpinan sering melakukan komunikasi kepada pegawai, pemimpin mengakui bahwa pegawai mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan, serta pimpinan selalu memberi perhatian kepada pegawai. Hal tersebut diharapkan dapat mengubah perilaku para pegawai di Kecamatan Prajekan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan.
2. Diharapkan setiap pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya. Sehingga dengan pegawai mengerjakan tugas berdasarkan posisi dan fungsinya masing-masing, pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik secara efektif dan efisien.
3. Diharapkan dalam menyelesaikan atau mengerjakan pekerjaan itu sesuai dengan yang diperintahkan saja, dan juga dapat terus meningkatkan kinerja pegawai dan mempertahankan apa yang telah dicapai selama ini sehingga dapat terciptanya kinerja yang baik

## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. 2008. *Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian*. Dalam Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (ed.). Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi. Cetakan ke-19. Jakarta: Pustaka LP3ES (hal. 122- 146).
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler Garry. 2007. *Human Resources Management*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert dan Jackson John, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nawawi, Hadari. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Yogyakarta: Gajah Mada Univercity Press.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. ALFABETA.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2010. *Organisasi Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Soejono. 2001. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Winardi, J, 2008. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta. Penerbit PT. Rajagrafindo Indonesia