

## MOTIVASI DAN DISIPLIN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN PASER

**Achmad Aprianor Firdaus**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot

[achmadfirdaus680@gmail.com](mailto:achmadfirdaus680@gmail.com)

**Rusmiati**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot

[rusmiatise042@gmail.com](mailto:rusmiatise042@gmail.com)

**Syarkia**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot

Korespondensi penulis: [achmadfirdaus680@gmail.com](mailto:achmadfirdaus680@gmail.com)

### **Abstract.**

*Employee motivation and discipline at the National Unity and Politics Office of Paser Regency is still relatively low, this can be seen from the absences for employees who do not come to work without permission. This research approach is a quantitative research. The population in this study were all employees at the National Unity and Politics Office of Paser Regency. The population in this study were all employees at the National Unity and Politics Office of Paser Regency. Respondents who were used as the population in this study were 34 employees consisting of 25 civil servants and 9 non-permanent employees. The technique used in sampling was saturated sampling, so the number of samples in this study were 34 employees at the Office of National Unity and Politics, Paser Regency. With an Adjusted R Square value of 0.302, it means that the variables under study have an influence of 30.2% on employee performance at the Office of National Unity and Politics in Paser Regency, while the remaining 69.8% is influenced by other factors. Fcount value > Ftable or 8.154 > 3.3046 and probability value 0.001 < 0.05. Shows that motivation and discipline influence simultaneously (together) on the performance of employees at the Office of National Unity and Politics, Paser Regency. It is expected that the Office of National Unity and Politics will continue to provide motivation to each of its employees so that they work even better in the future.*

**Keywords:** Motivation, Discipline, Performance

**Abstrak.** Motivasi dan disiplin pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Paser masih terbilang rendah, hal tersebut bisa dilihat dari absen untuk pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ijin. Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Paser. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Paser. Responden yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah 34 pegawai yang terdiri dari 25 orang pegawai negeri sipil dan 9 orang pegawai tidak tetap. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan *sampling jenuh*, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Paser. Dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar

0,302 yang berarti variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 30,2% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Paser, sedangkan sisanya 69,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $8,154 > 3,3046$  dan nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Paser. Diharapkan kepada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik untuk terus memberikan motivasi kepada setiap pegawainya sehingga mereka bekerja dengan lebih baik lagi di masa yang akan datang.

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

## **LATAR BELAKANG**

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya.

Motivasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Kuat lemahnya motivasi seseorang menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai. Disamping motivasi tersebut, ada faktor lain yang bisa memberikan pengaruh kepada bawahan dalam bekerja demi mencapai tujuan yang telah ditentukan faktor tersebut adalah kedisiplinan.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Motivasi dan disiplin pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Paser masih terbilang rendah, hal tersebut bisa dilihat dari absen untuk pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ijin.

Dengan adanya pemberian motivasi dan disiplin yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika tingkat motivasi dan disiplin tinggi maka secara otomatis akan tinggi pula tingkat kinerja pegawai, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Kajian Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Prancis kuno yaitu *management*, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Efektif dalam hal ini adalah

untuk mencapai tujuan sesuai perencanaan dan efisien untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan teroganisi.

Menurut Hasibuan (2017:2) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi instansi pemerintahan oleh karena itu perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan pegawai yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para pegawai dan penyatupaduan sumber daya secara efektif atau juga dikatakan sebagai tujuan efesien dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2000:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **2. Kajian Teori Motivasi**

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian.

Motivasi berasal dari interaksi seseorang dalam situasi tertentu yang dihadapinya. Oleh sebab itulah, terdapat perbedaan dalam hal kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Motivasi juga merupakan salah satu hal yang sangat penting disamping kemampuan pegawai terhadap kehidupan organisasi dalam meningkatkan prestasi kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Berelson dan Stainer dalam Sunyoto (2015:10) ”motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.”

Faktor-faktor motivasi menurut Wahjosumidjo dalam Sunyoto (2015:12) ada tujuh yaitu:

- 1) Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi.
- 2) Prestasi kerja pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Penghargaan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Pengakuan merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu.
- 7) Keberhasilan dalam bekerja

Teori ini menyatakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan-keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut Gittosudarmo & Sudita dalam Sunyoto (1997:30).

- 1) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling kompleks atau paling tinggi tingkatannya.
- 2) Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat memengaruhi perilaku seseorang, di mana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku.
- 3) Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivasi. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator jika kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak boleh terpuaskan secara minimal.

Atas dasar asumsi di atas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis, merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, seks, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.
- 3) Kebutuhan Sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi, yaitu pemberian kesempatan untuk melakukan pengembangan diri.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai order rendah yaitu, kebutuhan-kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal (kebutuhan fisiologis, dan keamanan) dan order tinggi yaitu kebutuhan yang dipenuhi secara internal (kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri).

Kesimpulannya adalah kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpuaskan akan memotivasi, sedangkan kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan akan mengaktifkan gerakan kesuatu tingkat kebutuhan yang baru. Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati secara langsung tetapi merupakan sesuatu yang dapat disimpulkan keberadaannya karena sesuatu perilaku yang tampak

### **3. Kajian Teori Disiplin**

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi dan disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus

terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan 20 selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Menurut Hasibuan (2006:193), berpendapat bahwa “disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Mangkunegara (2015:129) ada dua bentuk disiplin yaitu:

- 1) Disiplin Preventif, yaitu disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan yang pedoman berlaku pada perusahaan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

#### **4. Kajian Teori Kinerja**

Menurut Fahmi (2017:226) mendefinisikan “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*.”

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi jika dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional diambil. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara:

- 1) Faktor Kemampuan

Secara fisiologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skil*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ-110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk

## **MOTIVASI DAN DISIPLIN PENGARUHNYA KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN PASER**

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

### 2) Faktor Motivasi

Motivasi berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja.

Kinerja dapat dioptimumkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya.

- 1) Penentuan gaji, pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembandingan dalam persaingan dalam perusahaan.
- 2) Seleksi pegawai, sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi dan penempatan pegawai.
- 3) Orientasi, mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.
- 4) Penilaian kinerja, perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.
- 5) Pelatihan dan pengembangan, memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan pengembangan untuk membantu pengembangan karir.
- 6) Uraian dan perencanaan, menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggung jawaban.

Uraian tanggung jawab akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbin (2006) dalam Sopiha dan Sangadji (2018:351), ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (pegawai), yaitu:

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Kesimpulan mengenai indikator kinerja adalah alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dan sebagai suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

## **METODE PENELITIAN**

### 1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Paser. Diketahui bahwa responden yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah 34 pegawai. Yang terdiri dari 25 orang pegawai negeri sipil dan 9 orang pegawai tidak tetap. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan *sampling jenuh*, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Paser.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### 1) Observasi

Observasi yang dilakukan adalah dengan mendatangi langsung objek penelitian yaitu Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Paser, dengan menggali data-data yang berhubungan dengan judul yang diambil yaitu mengenai motivasi, disiplin dan kinerja pegawai.

#### 2) Wawancara

Dalam proposal ini peneliti akan menggunakan wawancara tidak terstruktur dan peneliti mewawancarai Kasi politik dalam negeri.

#### 3) Kuisisioner

Dalam hal ini nantinya peneliti akan menggunakan cara menyampaikan langsung kuisisioner tersebut kepada responden, dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu jenis pertanyaan yang kemungkinan jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan jawaban lain.

#### 4) Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawaai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Paser. Adapun untuk pilihan jawaban telah disediakan oleh peneliti, sehingga responden nantinya hanya akan memberi tanda pada jawaban yang telah mereka pilih.

- 5) Kuisioner adalah data yang berbentuk kualitatif sehingga untuk dapat diolah dengan menggunakan SPSS harus terlebih dahulu dijadikan data kuantitatif

#### 4. Analisis Data

##### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen

a = Nilai Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = Variabel Independen

Digunakan untuk mengetahui pengaruh/hubungan variabel bebas yang terdiri dari motivasi (X<sub>1</sub>), dan disiplin (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

##### 2) Perhitungan Koefisien Korelasi R

Perhitungan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel tidak bebas dengan variabel bebas.

Koefisien determinasi korelasi (R) dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Di mana:

R<sub>yx<sub>1</sub>x<sub>2</sub></sub> = Korelasi antara variabel X<sub>1</sub> dengan X<sub>2</sub> secara bersama-sama dengan variabel Y

r<sub>yx<sub>1</sub></sub> = Korelasi product moment antara X<sub>1</sub>dengan Y

r<sub>yx</sub> = Korelasi product moment antara X<sub>2</sub> dengan Y

r<sub>x<sub>1</sub>x<sub>2</sub></sub> = Korelasi product moment antara X<sub>1</sub>dengan X<sub>2</sub>

##### 3) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara 2 (dua) variabel atau lebih. Semakin besar R<sup>2</sup>, maka akan semakin besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

$$\bar{R}^2 = 1 - \frac{(\sum \hat{e}_1^2)/(n-k)}{\sum (Y_1 - \bar{Y})^2 / (n-1)}$$

Di mana:

k = Jumlah parameter, termasuk intersep

n = jumlah observasi

4) Uji F (Simultan)

$F_{hitung}$  dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu  $X_1$ , dan  $X_2$  secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Menggunakan rumus Uji  $F_{hitung}$ .

5) Uji t (Parsial)

$t_{hitung}$  dimaksud untuk menguji seberapa besar derajat signifikan pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen secara parsial.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	1.775
	Motivasi ( $X_1$ )	0.322
	Disiplin ( $X_2$ )	0.240

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 1,775+0,322X_1+0,240X_2$  yang berarti bahwa:

- 1) Nilai 1,775 adalah konstanta, artinya jika  $X_1$  dan  $X_2$  adalah sama dengan 0, maka besarnya variabel Y (kinerja pegawai) adalah 1,775.
- 2) Nilai 0,322 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel motivasi ( $X_1$ ). Yang berarti jika nilai  $X_1$  naik satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,322 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan atau tetap.
- 3) Nilai 0,240 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel disiplin ( $X_2$ ). Yang berarti jika nilai  $X_2$  naik satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,240 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan atau tetap.

**Tabel 2**  
**Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.587 <sup>a</sup>	0.345	0.302

*Sumber: data primer yang diolah*

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,587 yang berarti bahwa hubungan antara variabel X yang terdiri dari motivasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai berada pada tingkatan 0,40-0,599, yang berarti bahwa hubungan antara variabel independen dengan dependen adalah sedang.

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 2 di atas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,302 atau sebesar 30,2% variabel yang diteliti telah memberikan kontribusinya terhadap kinerja pegawai.

Adapun sisanya sebesar (100%-30,2%) 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Karena sesungguhnya masih banyak lagi faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F (Simultan/Bersama-Sama)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.488	2	0.744	8.154	.001 <sup>b</sup>
	Residual	2.828	31	0.091		
	Total	4.315	33			

*Sumber: data primer yang diolah*

Dari hasil perhitungan SPSS yang telah ditampilkan pada tabel 3 dapat dilihat hasil uji F atau F<sub>hitung</sub> adalah sebesar 8,154. Dengan memperhitungkan df= n-k-1, maka diperoleh df=34-2-1 hasilnya adalah 31 berarti F<sub>tabel</sub> pada df (2) kolom 31 yaitu sebesar 3,3046 maka akan diperoleh hasil yaitu F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> atau 8,154 > 3,3046, artinya bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima atau H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji T (Parsial Atau Sendiri-Sendiri)**

Model		t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi	(X <sub>1</sub> )	2.904	1.6955	.007	Signifikan
Disiplin	(X <sub>2</sub> )	2.785	1.6955	.009	Signifikan

*Sumber: data primer yang diolah*

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dijabarkan hasil uji t (parsial atau sendiri-sendiri) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk motivasi (X<sub>1</sub>) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,904 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007, dan jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,6955, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,904 > 1,6955$  atau H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  yang berarti variabel motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) Untuk disiplin (X<sub>2</sub>) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,785 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009, dan jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,6955, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,785 > 1,6955$  atau H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima dengan nilai signifikan  $0,009 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel disiplin (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis di atas variabel yang dominan adalah motivasi (X<sub>1</sub>) yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  tertinggi yaitu 2,904 dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  lainnya, yang berarti hipotesis kedua diterima atau H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- 1) Nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0,587 yang berarti hubungan antara variabel independen (motivasi dan disiplin) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sedang, dengan ketentuan pada 0,40-0,599.
- 2) Dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,302 yang berarti variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 30,2% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Paser, sedangkan sisanya 69,8% dipengaruhi oleh faktor lain.
- 3) Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $8,154 > 3,3046$  dan nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan

## **MOTIVASI DAN DISIPLIN PENGARUHNYA KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN PASER**

(bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Paser.

- 4) Dari dua variabel, variabel motivasi memberikan pengaruh yang dominan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,904 > 1,6955$  serta dengan nilai probabilitas terkecil yaitu  $0,007 < 0,05$ .

### **2. Saran**

- 1) Diharapkan kepada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik untuk terus memberikan motivasi kepada setiap pegawainya sehingga mereka bekerja dengan lebih baik lagi di masa yang akan datang.
- 2) Sebaiknya pelaksanaan disiplin juga perlu terus ditingkatkan dan harus semua pegawai yang melaksanakannya, sehingga pekerjaan dan tugas dapat diselesaikan tepat waktu dan lebih efisien.
- 3) Sebaiknya kepala Kantor selalu berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang baik, sehingga pegawai semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.
- 4)

### **DAFTAR REFERENSI**

- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi. PT Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Heriana. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot. Tanah Grogot
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Rahman, Abdul. 2012. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanah Grogot. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot. Tanah Grogot
- Ridhotullah, Jauhar. 2015. Pengantar Manajemen. Prestasi Pustakarya. Jakarta
- Robbins & Judge. 2015. Perilaku Organisasi. PT Salemba Empat. Jakarta
- Saefullah, Sule & Tisnawati. 2005. Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Cetakan Ke 5. Kencana Prenada Media Grop. Jakarta
- Sanusi, Anwar. 2011. Metode Penelitian Bisnis. PT Salemba Empat. Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Stoner, Freeman & Gilbert. 1996. Manajemen. Jilid II. PT Prenhallindo. Jakarta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis. CV Alfabeta. Bandung
- Suhardi. 2017. Pengantar Manajemen. Gava Media. Yogyakarta
- Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta
- Thoha, Miftah. 2015. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Waworuntu, Tony. 1995. Manajemen Untuk Sekretaris. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

**CEMERLANG**

**Vol.1, No.2 MEI 2021**

e-ISSN: 2962-4797; p-ISSN: 2962-3596, Hal 17-29

Widarjono, Agus. 2016. *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya disertai Panduan Eviews*.  
UPP STIM YKPN. Yogyakarta