



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MUARA LAKITAN KABUPATEN MUSI RAWAS

Rudi Hamza¹, Dheo Rimbano², Fitria³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
e-mail: *rudihamzah@gmail.com¹, dheorimbano@univbinainsan.ac.id²,
fitria@univbinainsan.ac.id³

*Corresponding Author

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah adakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Analisis data menggunakan uji F. Hasil penelitian adalah 1) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas dengan nilai korelasi positif sebesar 79,9% selainnya dipengaruhi oleh faktor lain dan asil uji $t_{hitung} = 7,038$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$. 2) Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas dengan nilai korelasi positif sebesar 64,7% dan nilai $t_{hitung} = 4,495$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$. 3) Ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $F_{hitung} = 26,281$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$

Katakunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja

Abstract

The problem in this research is is there any influence of motivation and discipline on employee performance at the Muara Lakitan District Office, Musi Rawas Regency?. The purpose of this study was to find out the Influence of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Muara Lakitan District Office, Musi Rawas Regency. This type of research is quantitative. Sampling using saturated samples as many as 30 people. Data collection was carried out by means of a questionnaire. Analysis of the data using the F test. The results of the study are 1) There is an influence of motivation on employee performance at the Muara Lakitan District Office, Musi Rawas Regency with a positive correlation value of 79.9% other than being influenced by other factors and the results of the test $t_{count} = 7,038$ greater than $t_{table} = 2,042$. 2) The influence of discipline on employee performance at the Muara Lakitan District Office, Musi Rawas Regency with a positive correlation value of 64.7% and the value of $t_{count} = 4.495$ greater than $t_{table} = 2.042$. 3) There is an influence of motivation and discipline on employee performance at the Muara Lakitan District Office, Musi Rawas Regency with a value of $F_{count} = 26,281$ which is greater than $F_{table} = 3.30$

Keywords: Motivation, Discipline, Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dipengaruhi oleh kedisiplinan. Disiplin pegawai adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain dipengaruhi oleh disiplin, kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi merupakan salah satu pendorong bagi seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa paksaan dari pihak manapun. Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Motivasi berkenaan dengan memberi seseorang dengan suatu dorongan atau rangsangan, atau singkatnya, berkenaan dengan membangkitkan sesuatu. Sebagai salah satu pendorong bagi seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa paksaan dari pihak

manapun. Kesadaran untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Motivasi kerja dapat diciptakan dengan banyak jalan semisal dengan pemberian insentif atau kenaikan jenjang jabatan. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk menghargai kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian insentif merupakan wujud perhatian perusahaan terhadap suatu kebutuhan karyawan agar terpenuhi sehingga karyawan lebih giat dan semangat dalam bekerja sesuai dengan harapan perusahaan (Fitriadi, 2015).

Observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang ditemui seperti dari segi kinerja yaitu pekerjaan belum sesuai dengan tujuan yang diinginkan, pencapaian standar yang ditetapkan terkadang belum terlaksana. Dari segi kedisiplinan yaitu masih rendahnya kesadaran pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku di kantor dan adanya saling menunggu mengerjakan pekerjaan yang ada. Dari segi motivasi yaitu kurangnya penghargaan dari pimpinan terhadap kinerja yang dilakukan pegawai dan ada pegawai yang tidak bersemangat mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Dari insentif bahwa pemberian insentif jarang diterima oleh pegawai, karena pemberian insentif hanya diberikan jika ada kegiatan tertentu atau adanya dana yang telah dialokasikan, hal ini yang membuat motivasi pegawai dalam bekerja pegawai menjadi menurun.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul, **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas”**.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi langsung.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan validitas konstruk yang mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan, dalam hal ini kuesioner harus dapat mengukur pengertian dari konsep yang diukur. Dalam uji validitas melibatkan validitas isi dan validitas kriteria. Uji validitas isi digunakan untuk melihat sejauh mana kuesioner dapat mengukur isi suatu variabel yang akan diukur. Karena variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari jurnal-jurnal internasional yang sudah diakui, sehingga cukup valid digunakan.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 dan nilai composite reliability lebih besar dari 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Apabila seluruh variabel memiliki koefisien alpha dan composite reliability lebih besar dari 0,6. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel, karena menunjukkan tingkat konsistensi dan keakuratan yang baik (Yuniarti, 2017).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor

Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas

hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $a = 15,750$ dan nilai $b = 0,764$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah $Y = 15,750 + 0,764X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 15,750 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas motivasi adalah sebesar nilai $\beta / a = 0,764$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel kinerja yang diperoleh sebesar 0,764 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kinerja maka motivasi akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,764 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai korelasi secara keseluruhan (R) 0,799. Jika nilai R nya positif (+), maka korelasinya berbanding lurus, sedangkan apabila R nya negative (-) maka korelasinya berbanding terbalik. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,799. yang berarti sangat kuat hubungan antara variabel Motivasi Kerja, terhadap Kinerja menunjukkan hubungan yang baik dan nilai korelasi positif sebesar 79,9% selainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 7,038$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n - 2 = 30 - 2 - 1 = 27$. Berarti, secara parsial, variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.



2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.

Hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $a = 23,044$ dan nilai $b = 0,965$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 1,926 + 0,534X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 0,534 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas budaya organisasi adalah sebesar nilai $\beta / a = 0,534$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel disiplin yang diperoleh sebesar 0,534 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel disiplin maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,534 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Model Summary di atas, terlihat bahwa nilai korelasi secara keseluruhan (R) 0,647. Jika nilai R nya positif (+), maka korelasinya berbanding lurus, sedangkan apabila R nya negative (-) maka korelasinya berbanding terbalik. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,647. yang berarti sangat kuat hubungan antara variabel disiplin, terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang baik dan nilai korelasi positif sebesar 64,7% selainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin terhadap kinerja di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,495$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n - 2 = 30 - 2 - 1 = 27$. Berarti, secara parsial, variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. Hal ini

membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

3. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas

Hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $a = 14,005$, $b_1 = 0,635$ dan nilai $b_2 = 0,165$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 14,005 + 0,635 X_1 + 0,165 X_2$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 14,005. hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Disiplin dan Motivasi maka kinerja adalah sebesar nilai $\beta / a = 14,005$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel Disiplin yang diperoleh sebesar 0,635 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Disiplin maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,635 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel Motivasi yang diperoleh sebesar 0,165 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Motivasi maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,165 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Besarnya nilai R adalah 0,813. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan Disiplin dan Motivasi dengan kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas adalah sangat kuat. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,661. Berarti bahwa besarnya pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,661 atau sebesar 81,3%, sedangkan



sisanya sebesar 18,7%. Dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, pengawasan dan sebagainya.

Hasil uji F di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 26,281$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$ dengan tingkat signifikan $sig = 0,000$, dengan taraf signifikan 95% serta $\alpha = 5\%$ dan $(n-k-1 = 30 - 2 - 1 = 27)$ serta pembilang $(K=2)$, hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Karang Jaya Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan pemberian insentif di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,799. yang berarti hubungan antara variabel motivasi (X_1) dan kinerja (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) searah.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,549. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan Lingkungan dan kepuasan kerja dengan kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas adalah sedang. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,549. Berarti bahwa besarnya pengaruh Lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas sebesar

0,549 atau sebesar 54,9%, sedangkan sisanya sebesar 45,1%. Dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, pengawasan dan sebagainya.

Dari hasil perbandingan sebelum dimoderasi diketahui nilai R adalah 0,799 sedangkan setelah dimoderasi nilai R sebesar 0,549. Hal ini berarti bahwa terjadi penurunan sebesar 0,25 yang memperlemah variabel kinerja.

IV. KESIMPULAN

1. Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 4,977 menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 2,032 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{tabel} sebesar 6,863 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,032 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai $F_{hitung} = 3,911$ sedangkan $F_{tabel} = 2,469$

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi* (R. Cipta (ed.); 10th ed.). Jakarta.
- Badrudin. (2017). *Dasar-dasar Manajemen* (Alfabheta (ed.); 1st ed.). Bandung.
- Busro, A. (2018). *Teori-teori Manajemen*



- Sumber Daya Manusia* (P. Group (ed.)). Jakarta.
- Delastri, N. (2011). The role of work motivation as mediating variable on the relationship between leadership styles and job satisfaction: empirical investigation at regional district office, bengkulu province. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 18(1), 30–35.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Buku Ajar Msdm 2. In *Unmuh Ponorogo Press* (Vol. 185, Issue 1).
- Faturrahman. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Cipta (ed.)). Jakarta.
- Gaol, C. J. (2017). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia* (Gramedia (ed.)). Jakarta.
- Haedar, H., Ikbali, M., & Gunair, G. (2016). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 15–21.
<https://doi.org/10.35906/je001.v5i1.128>
- Imanda, E. (2016). Analisis Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Moderating Pada BMT MADANI Sidoarjo (Analysis Of Discipline And Work Satisfaction To Employees's Performance With Employees's Motivation As Moderating Variable. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–5.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Cipta (ed.)). Jakarta.
- Mahmudi. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (R. Cipta (ed.)). Jakarta.
- Mustofa, G. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota). *Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148.
<https://doi.org/10.22219/jmb.v7i2.7008>
- Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 1–13.
- Revita, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Katalogis*, 3(9).
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.
- Silalahi, U. (2016). *Asas-asas Manajemen* (R. Aditama (ed.)). Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabeta (ed.)). Jakarta.
- Suliyanto. (2018). *Analisis Regresi Dengan Variabel Moderating*. <http://management-unsoed.ac.id>.
- Sumbung, I. L. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 2(1), 1–16.



Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*
(Grasindo (ed.)). Jakarta.

Winardi. (2015). *Motivasi dan Pemotivasian*
(Grasindo (ed.)). Jakarta.