

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

Yohanes Dakhi, SE., MM¹

ABSTRAK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai t_{hitung} sebesar $1,068 > 1,694$ dan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai t_{hitung} sebesar $0,785 > 1,694$ dan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, karena nilai F_{hitung} sebesar $6,949 >$ nilai F_{tabel} sebesar $3,305$ dan taraf signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Artinya bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, secara bersama-sama variabel bebas (kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai) pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,066\%$ sehingga dapat ditunjukkan bahwa $0,066\%$ keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin) sedangkan sisanya $99,934\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Berdasarkan hasil persamaan regresi nilai koefisien regresi untuk β_1 sebesar $0,195$ merupakan nilai koefisien dari variabel motivasi kerja. Artinya, setiap penurunan sebesar 1 pada faktor motivasi kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar $0,195$ pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Nilai $0,122$ merupakan nilai koefisien dari variabel faktor Disiplin kerja (β_2) artinya setiap penurunan sebesar 1 pada faktor motivasi kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar $0,122$ pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Kata kunci: *motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat berperan dalam pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi penggerak tercapainya suatu tujuan yang diinginkan dalam pembangunan dan

¹ Dosen Tetap Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (dakhiyohanes@gmail.com)

perkembangan ekonomi suatu bangsa dan negara, karena era globalisasi kemajuan-kemajuan yang terjadi dititik beratkan pada kualitas sumber daya Manusia. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab yang arahnya lebih kepada kualitas sumberdaya manusia itu sendiri.

Suatu kinerja baik Individu, kelompok dan organisasi menekankan apa yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau apa yang telah dihasilkan. Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi *out-put* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa dengan melaksanakan kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi. Apabila pekerja jelas memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi akan meningkat.

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Motivasi beraawal dari kata motif yang berarti daya penggerak atau daya pendorong. Motivasi adalah pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama. Motivasi kerja akan terbentuk disertai dengan upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dan pimpinannya. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan menjalin hubungan sosial yang baik, suasana kerja yang positif, dan pengawasan dilakukan oleh pimpinannya. Pimpinan sudah seharusnya mampu memberikan dorongan kepada pegawainya sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Selain motivasi kerja, Disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah instansi atau pun organisasi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja memegang peran penting dalam produktivitas organisasi maupun produktivitas kerja para pegawainya. Dengan disiplin yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin kerja akan sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Tata peraturan tersebut akan menjadi acuan pegawai untuk menjadi pegangan bersama dan sekaligus menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual oleh para pegawai.

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya diperoleh informasi bahwa di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, Masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo. Hal ini dapat dilihat dari masih ada pegawai yang melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja. Rendahnya disiplin kerja pegawai disebabkan kurangnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan”**.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Motivasi kerja menurut Siagian dalam Krisnawati (2012) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan

pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Didalam melakukan pekerjaan pegawai membutuhkan suatu dorongan yang bisa membangkitkan, mengarahkan agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat dengan mudah terwujud serta agar para pegawai bisa memelihara perilaku yang baik dalam lingkungan pekerjaannya, sehingga akan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis.

Mangkunegara (2007:61) “Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan”. Motivasi kerja yang diperoleh pegawai menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Pada dasarnya, proses motivasi dapat di gambarkan seperti saat pegawai tidak puas akan mengakibatkan suatu ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan dalam Krisnawati (2012) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, ketahanan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Memotivasi seseorang harus disesuaikan dengan kebutuhan apa yang ingin dipenuhi, agar tujuan dan pemberian motivasi tersebut tercapai, sehingga adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pemimpin dengan para bawahannya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli bahwa motivasi kerja adalah suatu kemampuan seseorang pemimpin untuk menggerakkan dan mempengaruhi bawahannya agar dapat melakukan segala aktivitas kerjanya dengan baik dengan kemampuan dan keahlian didasari dalam diri pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan baik dan benar.

Konsep Disiplin Kerja

Upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menciptakan disiplin kerja selain melalui tata tertib atau peraturan diperlukan juga adanya penjabaran tugas dan wewenang yang jelas dan sederhana yang dengan mudah diikuti apabila aturan, norma hukum dan tata tertib yang berlaku sudah dilaksanakan dan ditaati. Sutrisno (2009:97) mengatakan bahwa disiplin kerja ialah “Merupakan alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Selanjutnya, Handoko (2014:208) menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk melaksanakan standar-standar organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2012:193) memberikan pengertian kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

menaati semua peraturan ... dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan pendapat tersebut, Sedarmayanti (2009:10) mengungkapkan bahwa “Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial”. Dari ketiga pendapat ini memberikan penjelasan mengenai pemahaman tentang arti dari kedisiplinan sebagai aturan yang berlaku sebagai standar organisasi dalam melaksanakan.

Menurut Handoko (2001:208) “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Jadi, seseorang akan mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Mangkunegara (2007:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja sangat penting dalam instansi untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi instansi untuk berhasil. Menurut Afandi (2018:11) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi.

Berdasarkan konsep diatas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sebagai tingkat pencapaian para pegawai terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seorang pegawai dalam bekerja. Akan tetapi juga di ukur dari segi kualitasnya. Menurut Moeheriono (2009:185) mendefinisikan “kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Selanjutnya Menurut Dale dalam Ruky (2001) “kinerja adalah sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasi kerjanya dan potensi untuk pengembangannya.

Hal tersebut senada dengan pendapat Bangun (2012:231) “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Smith dalam Sedarmayanti (2009:50) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah “....

output drive from processes, human or otherwise”, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Berdasarkan konsep diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai tersebut menunjukan, pada bobot kemampuan kerja seorang pegawai dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja seorang pegawai dapat dilihat dan ditargetkan kerjanya melalui presentase pada pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Setiap organisasi mempunyai tujuan, salah satu sarana organisasi untuk mencapai tujuan adalah kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan kedudukan dan peranan masing-masing dalam organisasi. Sebuah organisasi instansi pemerintahan merupakan sebuah lembaga yang menjalankan roda pemerintahan dan melaksanakan pembangunan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Menurut Duha (2014:232-238) mengungkap beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Proses penyaluran tanggung jawab
2. Hubungan positif yang kuat
3. Harapan
4. Kesempatan untuk bertumbuh
5. Kecintaan pada kerja
Lingkungan kerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2007:67-68) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan.
Kemampuan modal utama khususnya pegawai untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor Motivasi
Motivasi salah satu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:100) yaitu sebagai berikut.

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekansekerja.

4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Keith dan Anwar dalam Merialita (2013) mengatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sebagaimana beliau menjelaskan bahwa:

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja adalah sebagai berikut (Kasmir dalam Firdaus, 2016)

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Lingkungan Kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen

Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Afandi (2018:29) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi personil didalam organisasi yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

- a. Balas jasa
- b. Kondisi kerja
- c. Fasilitas kerja

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atasan
- c. Pekerjaan itu sendiri.

Selanjutnya, George dan Jones dalam Setiawan dan Siagian (2017), menyebutkan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

1. Arah perilaku (*direction of behaviour*),
2. Tingkat usaha (*level of effort*),
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, rasa aman dan keselamatan dan kebutuhan sosial.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan dalam Rika (2016) adalah sebagai berikut:

1. Sikap
2. Norma
3. Tanggung jawab

Menurut Afandi (2018:21), indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
2. Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator:
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi ...
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian.

Berdasarkan indikator di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa indikator disiplin kerja dapat di ukur dari sikap, norma, tanggungjawab, ketaatan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan.

Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam Muchamad (2017) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*quality of work*)
Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.
2. Kesempatan waktu (*promptness*)

Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*initiative*)

Kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau menghasilkan suatu pemecahan masalah

4. Kemampuan (*capability*)

Modal utama khususnya pegawai untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Komunikasi (*kommunication*)

Komunikasi akan selalu terjadi dalam setiap kegiatan organisasi dengan tujuan untuk menciptakan saling pengertian dan kerjasama pada setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2009) indikator kinerja meliputi:

1. Efektivitas dan efisien

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan indikator di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur melalui kualitas kerja, kesempatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi, efektivitas dan efisien, otoritas dan tanggungjawab, dan disiplin.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode penelitian untuk mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi dan menggambarkan variabel penelitian, antara lain dengan melihat standar deviasi dan variannya, arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi sehingga dimungkinkan tercapainya deskriptif masing-masing variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Yakni seluruh pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 34 orang. Jenis data penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari 30 responden penelitian yakni pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran

angket tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan angket yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Daftar pertanyaan ini disusun sebanyak 30 item soal berdasarkan skala *likert*

Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja Kinerja terhadap Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda,

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Atau

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Untuk mengestimasi koefisien regresinya persamaan diatas maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik. Pengujian gejala asumsi klasik dilakukan agar hasil regresi yang dilakukan memenuhi kriteria *BLUE (Best Linier Unbias Estimator)*. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji normalitas data, uji ultikolinearitas, dan uji Heterokedastisitas. Untuk menguji Hipotesis digunakan Uji T, uji F, dan uji Koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas data., dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Disiplin kerja	Standardized Residual
N		34	34	34	34
Normal Parameters ^a	Mean	47.2333	49.7667	49.4333	.0000000
	Std. Deviation	5.83499	5.96937	7.01075	.96490128
Most Extreme Differences	Absolute	.184	.218	.234	.116
	Positive	.184	.218	.234	.116
	Negative	-.152	-.123	-.175	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.010	1.193	1.284	.637

Asymp. Sig. (2-tailed)	.260	.116	.074	.811
------------------------	------	------	------	------

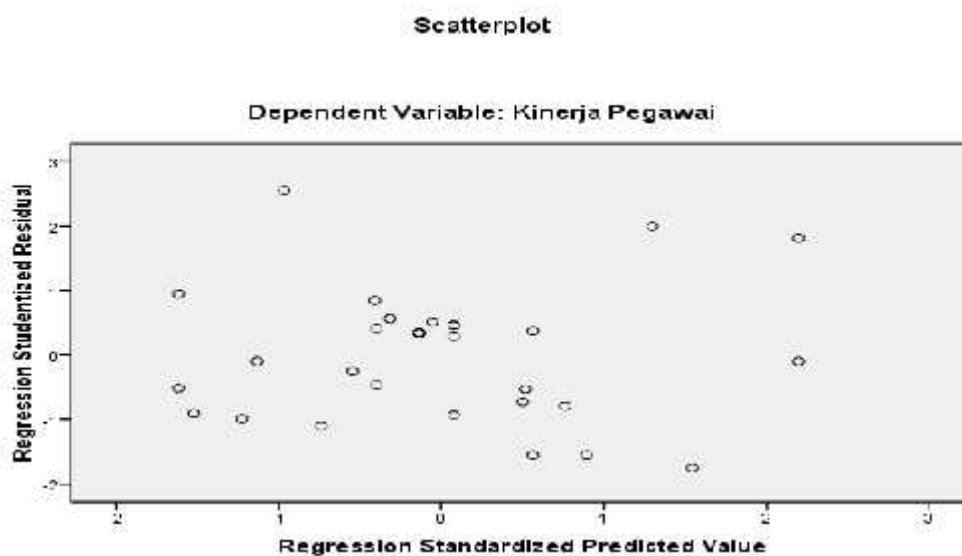
Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-Sminorv Z* pada taraf signifikansebesar $0,811 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 2

Gambar 2

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2020 dengan Alat Bantu SPSS 16.0 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan gambar 4.2 dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 16.0 for windows, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heterokedastisitas. Karena gambar diatas tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu dari titik yang ada, ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik suatu persamaan regresi berganda telah dipenuhinya asumsi dasar bahwa variansi residual sama untuk semua pengamatan telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.510	11.479		2.745	.011		
	Motivasi Kerja	.195	.182	.199	1.068	.295	.994	1.006
	Disiplin Kerja	.122	.155	.147	.785	.439	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2020 dengan Alat Bantu SPSS 16.0 For Windows Evaluation Version.

Sesuai dengan hasil *output* tabel 4.3 diperoleh nilai baik variabel kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja, pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)<10 dan nilai *Tolerance*>0,1 untuk variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Hopotesis

Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t ditunjukkan pada tabel 4

Tabel 4
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.510	11.479		2.745	.011
	Motivasi Kerja	.195	.182	.199	1.068	.003
	Disiplin kerja	.122	.155	.147	.785	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020. Dengan Alat Bantu SPSS 16.0 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan pengaruh secara parsial dibawah ini:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

$H_0: \beta_1 < 0$ Artinya bahwa tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

$H_1: \beta_1 > 0$ Artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Pada tabel 4.4 nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 1,068 dan tingkat signifikan sebesar 0,295. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, df numerator 32=1,694). karena nilai $t_{hitung} (1,068) > t_{tabel} (1,694)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

$H_0: \beta_2 < 0$ Artinya bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

$H_2: \beta_2 > 0$, Artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Pada tabel 4.8 nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,785 dan tingkat signifikan sebesar 0,439. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, df numerator 32=1,694. karena nilai $t_{hitung} (0,785) > t_{tabel} (1,694)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.831	2	32.416	6.949	.000
	Residual	922.535	32	34.168		
	Total	987.367	34			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020

Dengan Alat Bantu Spss 16.0 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan tabel 4.5 menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $6,949 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3,305 pada df numerator 27 (n-k-1) (34-2-1=31) dan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Artinya bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, secara bersama-sama variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai) pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6 dengan alat bantu SPSS Vers. 16 for windows.

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.256 ^a	.066	-.004	5.84534

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020

Dengan Alat Bantu SPSS 16.0 For Windows Evaluation Version.

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,066% sehingga dapat ditunjukkan bahwa 0,066% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin) sedangkan sisanya 99,934% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$\bar{Y} = 31,510 + 0,195X_1 + 0,122X_2$$

Nilai 31,510 merupakan nilai hasil persamaan regresi berganda dari konstanta β_0 sebagai konstanta (nilai tetap) dapat dilihat pada tabel 4.15. Nilai 0,195 merupakan nilai koefisien dari variabel motivasi kerja (β_1) artinya setiap penurunan sebesar 1 pada faktor motivasi kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,195. Dengan kata lain bahwa setiap terjadi penurunan pada

faktor motivasi kerja maka variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Nilai 0,122 merupakan nilai koefisien dari variabel faktor disiplin kerja(β_2) artinya setiap penurunan sebesar 1 pada faktor motivasi terjadengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,337. Dengan kata lain bahwa setiap terjadi penurunan pada faktor disiplin kerja maka variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan, dimana sebagian pegawai yang belum mahir untuk mengoperasikan komputer, masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat telukdalam Kabupaten Nias Selatan dan masih adanya disiplin kerja pegawai yang terlihat rendah. Oleh karena itu, perlu adanya pembenahan pegawai melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai khususnya dalam mengoperasikan komputer agar pegawai dapat menunjukkan kemampuan kerja sesuai yang diharapkan oleh atasan kerja. Pemberian semangat kepada pegawai melalui motivasi kerja juga sangat penting sebagai dorongan motivasi kerja agar pegawai di dalam instansi melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, datang sesuai dengan jam kerja, dan memberikan kontribusi penuh kepada instansi dalam mencapai tujuan yaitu keberhasilan kinerja di dalam instansi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai t_{hitung} sebesar $1,068 > 1.694$ dan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai t_{hitung} sebesar $0,785 > 1.694$ dan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, karena nilai F_{hitung} sebesar 6,949 > nilai F_{tabel} sebesar 3,305 dan taraf signifikan sebesar 0,004 < 0,05. Artinya bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, secara bersama-sama variabel bebas (kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai) pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,066% sehingga dapat ditunjukkan bahwa 0,066% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin) sedangkan sisanya 99,934% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.
5. Berdasarkan hasil persamaan regresi nilai koefisien regresi untuk β_1 sebesar 0,195 merupakan nilai koefisien dari variabel motivasi kerja. Artinya, setiap penurunan sebesar 1 pada faktor motivasi kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,195 pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Nilai 0,122 merupakan nilai koefisien dari variabel faktor Disiplin kerja (β_2) artinya setiap penurunan sebesar 1 pada faktor motivasi kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,122 pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar prabu mangkunegara. 2007. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, bandung.
- Duha, Timotius. 2016. Perilaku organisasi. Yogyakarta : CV . Budi Utama.
- Firdaus. Muhammad, Rio. 2016. Analisis Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Pisangan . Skripsi. Jurnal manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islad Negeri Syarif Hidayatullah, jakarta 1937H/2016
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksar.
2008. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta. Cetekan kelima , Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Krisnawati, WiJi, Rahayu. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada sekretaria Daerah Kabupaten Kutai Timur. Vakultas Ekenomin Universtas 2017 Agustus 1945 Samarinda email, Aqilarahayukurniawan@gmail.com.
- Muhammad Taufiek, Rion Sanjaya. 2017. Pengaruh Displin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros in yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajem Vakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis, PT. Gramedia, Jakarta.

- Supranto 2009. Statistik Teori Dan Aplikasi, Edisi Ketuju Jilid 2: Jakarta, Penerbin Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Kencana.
2013. metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. Bandung: Alfabeta.