

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara

Dr. Yahya, M.M Benny¹, Mubarak, S.H., M.M²
vahyaspd2806@gmail.com¹, bekrakatau@gmail.com²
Program Manajemen, STIE Krakatau^{1,2}

Abstract

This study examines the factors of Work Discipline and work discipline as factors that affect employee performance. This study aims to determine the effect of Work Discipline and work discipline on employee performance at the Regional Tax and Retribution Management Agency of North Lampung Regency.

The research conducted is quantitative descriptive research. This study used 48 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable (Y) where Work Discipline (X1) and work discipline (X2) are independent variables and employee performance (Y) is the dependent variable.

Based on the results of data analysis, the answers to the hypotheses have been found, namely as follows; there is an influence of Work Discipline (X1) on employee performance (Y) with an influence level of 28.5%. There is an influence of work discipline (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 28.9%. There is an influence of Work Discipline (X1) and work discipline (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 32.2%.

Keywords: *Work Discipline, work discipline, employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji faktor Disiplin Kerja dan disiplin kerja yang sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara.

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 48 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat (Y) dimana Disiplin Kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 28,5%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 28,9%. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 32,2%.

Kata kunci: Disiplin Kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan/organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting.

Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Memotivasi seseorang tidak semudah yang kita duga. Kenyataannya walaupun ketentuan penggajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan keputusan pemerintah, belum menjadi jaminan bahwa para pegawai otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para pegawai dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting.

Berangkat dari pemikiran di atas maka sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dalam menentukan kemajuan suatu lembaga atau organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam menjalankan pekerjaannya memerlukan dorongan atau motivasi dari pimpinannya. Beberapa ahli mengemukakan pengertian motivasi seperti; Robbins dan Judge (2007: 35) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2005: 57) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2005: 61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai..

Berdasarkan pengamatan peneliti selama ini, keadaan yang terjadi pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara dapat dikategorikan masih rendah hal ini dapat dilihat pada rata-rata kehadiran pegawai yang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan dan mengakhiri pekerjaan sebelum waktu yang telah ditetapkan pula. Tingginya absensi pegawai berfluktuasi mengakibatkan masih ada pekerjaan yang tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Tingkat absensi yang tinggi juga menunjukkan keadaan dimana semangat dan kegairahan kerja pegawai terindikasi rendah sehingga mempengaruhi prestasi kerja.

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara merupakan suatu instansi pemerintah yang menangani melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan pajak dan retribusi daerah di Kabupaten Lampung Utara, menunjukkan bahwa pegawai mempunyai kinerja yang rendah, walaupun mereka telah mempunyai disiplin yang relatif memadai. Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari lemahnya mereka dalam penyelesaian-penyelesaian suatu. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa motivasi yang ada relatif rendah yang tergambar dari kinerja yang rendah pula. Selain itu masih ada pegawai kurang disiplin dalam bekerja terlihat dari tingkat kehadiran yang rendah. Keadaan ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang relatif rendah.

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara.
2. Ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara.
3. Ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara.

Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2011: 455-456), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

Menurut Rivai (2011: 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpenuhi menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Luthans, *et al* dalam Rivai (2011: 141) menyatakan sumber motivasi berasal dari dalam diri (*intrinsic*). Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi. Menurut Wursanto (2003: 300) kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi, dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami seseorang. Kekurangan ini dapat bersifat fisiologis (makanan, pakaian dan tempat tinggal) psikologis (pengakuan atau penghargaan) dan sosial (kelompok). Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi atau berbagai macam kekurangan itu dapat diatasi maka akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu motivasi utama seseorang bekerja diperusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut.

Menurut Mc Clelland (Rivai, 2011: 840) pegawai digerakkan oleh 3 (tiga) kebutuhan; yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*) dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Seorang pegawai akan terdorong bekerja dengan sungguh-sungguh apabila merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan prestasinya merasa ada persahabatan di lingkungan kerja dan merasa ada kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai orang lain. Dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan cenderung berperilaku seperti yang dikehendaki perusahaan.

Adanya kebutuhan berprestasi yang tinggi pada pegawai akan mendorongnya mencapai kesuksesan. Pegawai berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan. Dengan kata lain, pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugasnya selalu lebih baik dari yang lain. Pegawai dengan *need for achievement* tinggi akan lebih suka suasana kerja dimana dapat memikul tanggung jawab secara pribadi dalam memecahkan masalah, selalu merencanakan dengan matang segala sesuatunya, dan berani menghadapi dengan penuh tanggung jawab baik dalam kegagalan maupun kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya.

Pegawai yang memiliki kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan atau otoritas cenderung senang dengan tugas yang dibebankan padanya atau statusnya cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, *prestise*, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya. Dengan kata lain, *need for power* merupakan kebutuhan untuk mendapatkan pengaruh dan mengendalikan orang lain secara berlebihan. Dalam kaitannya dengan dunia kerja, pegawai membutuhkan adanya kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai atau mengendalikan orang lain. Pegawai yang memiliki kebutuhan yang tinggi dalam berafiliasi adalah pegawai yang memiliki motivasi untuk bersahabat, menanggung dan bekerja sama dari pada ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

Menurut Handoko (2003: 78) motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah:

1. Penghasilan.
2. Penghargaan.
3. Pengembangan karier.
4. Bimbingan.

Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001: 129-141), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2005: 145) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai. Hal tersebut yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Handoko (2001: 129-141) membagi jenis disiplin kerja menjadi 2 bagian, yaitu *self discipline* dan *command discipline*. Penjelasan sebagai berikut:

1. Disiplin Diri (*Self discipline*)

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Disiplin Perintah (*Command discipline*)

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang terkendali.
3. Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai dapat dilihat dari:

1. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
3. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

Berdasarkan keterangan di atas, maka yang menjadi indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai menggunakan Handoko (2001: 129-141) sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Ketaatan
3. Ketepatan Waktu
4. Perilaku

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik

kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Dharma (2003:75) menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang. kinerja menurut Mangkunegara (2000: 9) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja pegawai (Depdagri, 1989: 10) dalam dasar-dasar kinerja pegawai adalah:

1. Kinerja pegawai adalah derajat efektivitas dan efisiensi dari penggunaan elemen produksi.
2. Kinerja pegawai merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Secara umum kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Suprihanto (2004: 233), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh pegawai (aparatur). Menurut Dharma (2009: 103) indikator pengukuran kinerja pegawai adalah:

1. Memiliki pengetahuan dan kerja profesional; seorang pegawai memiliki kompetensi dan dapat bekerja secara profesional
2. Bisa bekerja sama dengan tim; seorang pegawai dapat bekerjasama dengan rekan sekerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Memiliki inisiatif dalam bekerja; memiliki strategi khusus dan inovasi dalam bekerja.
4. Mampu mengambil keputusan; dapat mengambil keputusan secara tepat, cepat dan akurat

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara. Berdasarkan data yang ada jumlah pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara adalah 49 orang pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara yaitu 49 orang pegawai. Maka sampel yang digunakan merujuk kepada pendapat Arikunto (2006) adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara yaitu 48 orang responden, karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Dari setiap variabel penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebarakan kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh

dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.756	3.327		5.655	.000
	X1	.247	.126	.293	1.959	.005
	X2	.273	.132	.309	2.065	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 18,756 + 0,247X_1 + 0,273X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi kerja sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,247 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,273 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_2 0,247 lebih besar daripada koefisien regresi X_1 0,273. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan Motivasi kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara.

2. Uji Hipotesis Parsial Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel 2 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.652	3.093		7.001	.000
	X1	.450	.080	.534	5.616	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 5,616. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,679, maka t_{hitung} 5,616 > t_{tabel} 1,679 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara. Jadi variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 21,652 + 0,450X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,450 point

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai sebagai:

Tabel 3 Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.276	3.41348

dimension0

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,285 \times 100\% = 28,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara sebesar 28,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Hipotesis Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.386	3.287		6.202	.000
	X2	.475	.084	.538	5.667	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 5,667. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,679, maka t_{hitung} 5,667 > t_{tabel} 1,679 sehingga dapat disimpulkan bahwa; hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara dapat diterima. Jadi variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara.

Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 20,386 + 0,475X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,475 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.289	.280	3.40460

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,289 \times 100\% = 28,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 28,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

4. Uji Hipotesis Simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis secara simultan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.219	2	207.609	18.55	.000
	Residual	872.775	45	11.190	4	^a
	Total	1288.000	47			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F-test didapat F-hitung sebesar 18,554 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,209 pada taraf signifikan 5%, maka Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama - sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama - sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.322	.305	3.34507

dimensi

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi (KD) = $0,322 \times 100\% = 32,2\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 32,2% dan sisanya sebesar 67,8% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,543 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Uji hipotesis parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai t_{hitung} Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar = 5,616 dan t_{hitung} 5,616 > t_{tabel} 1,679. Besarnya koefisien Determinasi Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 28,5%. Persamaan regresi antara Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara adalah sebesar $Y = 21,652 + 0,450X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,450 point. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 28,5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,538, termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Uji hipotesis parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai t_{hitung} Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 5,667 dan $t_{hitung} 5,667 > t_{tabel} 1,679$. Besarnya Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 28,9%. Persamaan regresi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar $Y = 20,386 + 0,475X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,475 point. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 28,9%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara, terbukti dari hasil pengujian hipotesis secara simultan Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai memperoleh hasil 18,554 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,209$ pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya Koefisien Determinasi Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 32,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara sebesar 32,2%.

4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh penulis :

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis Parsial melalui uji t (*test*) dan diperoleh nilai t_{hitung} Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 5,616, dan hasil $t_{hitung} 5,616 > t_{tabel} 1,679$. Besarnya Koefisien Determinasi (KD) adalah 28,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara sebesar 28,5%.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis Parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai t_{hitung} disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 5,667 dan $t_{hitung} > t_{tabel} 1,679$. Besarnya Koefisien Determinasi (KD) adalah 28,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara sebesar 28,9%.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara, hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui Uji F, diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 18,554 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,209$ pada taraf signifikan 5%. Besarnya koefisien determinasi adalah 32,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara sebesar 32,2%.

4.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Motivasi Kerja dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan *reward* berupa bonus atau insentif pada pegawai yang berprestasi karena hal ini dapat member motivasi pegawai

dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara

2. Peningkatan Disiplin Kerja dapat dilakukan dengan cara merealisasikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan kantor karena hal ini jika dibiarkan akan menghambat terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara
3. Peningkatan Kinerja dapat dilakukan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan *basic* serta *job description* yang telah ditetapkan pada masing - masing pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. As'ad,
Moh. 1995, *Psikologi Industri*, Liberty. Yogyakarta.
Dharma, Surya. 2003. *Penilaian Kinerja*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Gibson, Ivancevich, Donelly, 1999, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko.T.Hani.2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,Edisi. II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan. Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kerlinger. 2000. *Asas – Asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3. Cetakan 7. Yogyakarta : Gajah Mada Press.
- Mangkunegara, A. A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Robin dan Judge, 2007. *Teori-teori Motivasi*, , BPFE, Yogyakarta.
- Santosa, Budi, Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistika dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1997. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
1997. *Manajemen Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta. Samsudin, Abin, 2005, *Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu