



## Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau dari Indikator Disiplin dan Motivasi (Studi Kasus Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan)

Arief Pramono<sup>1</sup>, Andreas Suhendi<sup>2</sup>

[ariefpramono183@gmail.com](mailto:ariefpramono183@gmail.com)<sup>1</sup>, [andreashendy19@gmail.com](mailto:andreashendy19@gmail.com)<sup>2</sup>

STIE Krakatau<sup>1</sup>, STIE Gentiaras<sup>2</sup>

### Abstract

*This study aims to analyze employee performance in terms of work discipline and work motivation in the Technical Implementation Unit of the Agricultural Extension Service of Negara Batin District, Way Kanan Regency.*

*The research carried out is quantitative descriptive research. This type of research is research that intends to make a systematic, factual, and accurate description of the facts and characteristics of a particular population. This study used 24 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable, where work discipline (X1) and work motivation (X2) are independent variables and employee performance (Y) is the dependent variable.*

*Based on the results of data processing, 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 (R-square) of 37.8%. There is an influence of work motivation (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 31.8%.*

*(Y) with an influence level of 31.1%. There is an influence of work discipline (X1) and work motivation (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 48.8%.*

**Keywords:** *work discipline, work motivation, employee performance.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai ditinjau dari disiplin kerja dan motivasi kerja di Unit Pelaksana Teknis Dinas Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan.

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. Penelitian ini menggunakan 24 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat, dimana disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengolahan data telah ditemukan jawaban hipotesis, yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh (*R-square*) sebesar 37,8%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 31,1%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 48,8%.

**Kata kunci:** disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai.

## 1. 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.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai namun di sini peneliti membatasi mengkaji dari faktor disiplin dan motivasi kerja. Dari setiap instansi juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2012: 97).

Berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu instansi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran.

Sanksi yang diberikan tersebut bisa berupa teguran baik lisan, tertulis, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja bergantung dari besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai dapat bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Disiplin kerja menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 1 adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah Aparatur Sipil Negara disiplin atau tidak, diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 3 dan 4 tentang kewajiban dan larangan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya apabila dilanggar akan dikenakan hukuman disiplin (Pasal 5).

Secara garis besar kewajiban Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya harus mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan; melaksanakan tugas kedisiplinan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab; menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS; masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan; menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya; memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat; membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas; memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan mentaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Selain disiplin ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Robbins dan Judge (2007: 141) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya, Samsudin (2005: 101) 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 di perusahaan (*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 dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan, kondisi yang terjadi adalah Disiplin pegawai masih rendah terlihat dari masih ada pegawai yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik.

Tabel 1  
Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai UPTD  
PP Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way  
Kanan 2020

Bulan	Persentase Tingkat Kehadiran Saat ini (%)	Persentase Tingkat Kehadiran Yang Diharapkan (%)
Januari	87,12 %	100%
Februari	87,8 %	100%
Maret	84,7 %	100%
April	88 %	100%
Mei	86,1 %	100%
Juni	84,5 %	100%
Juli	83,9%	100%
Agustus	86,47 %	100%
September	78,86%	100%
Oktober	77,63 %	100%
Nopember	75,70 %	100%
Desember	80 %	100%
<b>Rata-rata</b>	<b>83,40%</b>	<b>100%</b>

Sumber: UPTD PP Kec. Negara Batin Kab. Way Kanan, 2020

Disamping kelemahan disiplin di atas, motivasi pegawai masih rendah terlihat dari mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya seperti adanya pegawai yang bersantai pada saat jam kerja dan mengulur waktu istirahat dan kinerja pegawai yang cenderung rendah yang terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai atas tanggung jawab penyelesaian tugas pekerjaannya yang seharusnya selesai dengan target waktu tertentu, namun tidak dapat tercapai.

Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan.
2. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan.

### Disiplin kerja

Menurut Sinungan (2007: 76), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Siagian (2013:75), 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 dua 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 keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai agar dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Terry (2010: 115) membagi jenis disiplin kerja menjadi 2, yaitu *self discipline* dan *command discipline*. Penjelasan sebagai berikut:

#### 1. *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. *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

Handoko (2013: 35), menyebutkan tipe-tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi  
Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan pegawai yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.
2. Pendisiplinan yang bersifat membangun  
Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan pegawai, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.
3. Keadilan dalam pendisiplinan  
Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membedakan antar pegawai.
4. Pendisiplinan dilakukan pada waktu pegawai tidak absen  
Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika pegawai yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.
5. Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar  
Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

Dari definisi disiplin kerja menurut Soejono (2010: 49) dapat disimpulkan bahwa pada garis besarnya ada 4 indikator disiplin kerja, yaitu :

1. Ketepatan waktu.  
Dengan kesadarannya sendiri pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur sesuai dengan ketentuan jam masuk kantor.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.  
Sikap hati-hati dan bertanggungjawab dalam menggunakan peralatan kantor yang dipercayakan kepadanya sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggungjawab yang tinggi  
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan atasan kepadanya.
4. Ketaatan  
Pegawai dengan kesadarannya memakai seragam kantor selalu bersih dan rapih, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, menjaga kebersihan lingkungan kantor.

## **Motivasi Kerja**

Menurut Rivai (2004: 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. Sedangkan menurut Robbins (2006: 198) motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan 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.

Menurut Luthans, *et,al* dalam Rivai (2004: 141) 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 di perusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut.

Menurut Mc Clelland, 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 mendorong pegawai mencapai kesuksesan. Pegawai akan berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan. Pegawai selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. 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 masalah 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 daripada ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

Menurut Handoko (2013: 54) motivasi kerja dapat diukur dengan memperhatikan beberapa indikator diantaranya adalah:

1. Penghasilan.

Yaitu setiap tambahan kemampuan ekonomi yang diterima atau diperoleh seseorang yang dapat digunakan untuk konsumsi dan menambah kekayaan dalam bentuk apapun.

2. Penghargaan.

Penghargaan biasa pula disebut *reward* atau hadiah adalah apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan atau prestasi yang telah dicapai pegawai.

3. Pengembangan karir.

Adalah proses pelaksanaan atau implementasi perencanaan karir baik yang dilakukan individu pegawai maupun oleh organisasi yang berkaitan dengan karir pegawai terutama mengenai persiapan

yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu.

4. Bimbingan.

Adalah salah satu teknik atau cara untuk membantu individu agar dapat mencapai perkembangannya secara optimal sesuai dengan kemampuan, bakat, minat, serta nilai-nilai yang dianutnya..

### Kinerja Pegawai

Hasibuan (2012: 57), menyatakan kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Makna kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan indikator :

1. Ketaatan terhadap jam kerja.

Yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan organisasi dari saat waktu masuk kerja, saat bekerja di kantor sampai dengan waktu untuk diperbolehkan pulang

2. Bertanggungjawab terhadap pekerjaan.

Adalah kesanggupan pegawai untuk memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan dengan batas-batas yang telah ditentukan didalam tupoksi atau *job diskripsi* yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tersebut.

3. Ketaatan pada prosedur kerja.

Adalah kesadaran pegawai untuk bekerja dengan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan kewaspadaan tinggi, selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

4. Dapat bekerjasama dengan rekan kerja.

Adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan pegawai lain antara dua orang atau lebih yang saling menguntungkan kedua pihak dalam rangka mencapai tujuan yang sama.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Menurut Arikunto (2013) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25%. Berdasarkan data jumlah pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan sebanyak 25 pegawai, jadi jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 24 responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

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 UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan. 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 UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan

#### 1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.318	5.659		1.767	.000
	X1	.728	.935	2.760	2.351	.001
	X2	.742	.942	2.171	3.849	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 21,318 + 0,728X_1 + 0,742X_2$ .

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel disiplin kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,728 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka pegawai akan meningkat sebesar 0,742 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,742$  lebih besar daripada koefisien regresi  $X_1 = 0,728$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan.

#### 2. Uji Hipotesis Parsial Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel 3 Uji Hipotesis Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	72.772	5.977		3.299	.004
	X1	.490	.152	.615	4.216	.005

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 4,216. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1,721 aka thitung  $4,216 > ttabel$  1,721 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  yang

menyatakan terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan dapat diterima. Jadi variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan adalah  $Y = 72,772 + 0,490X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel disiplin kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai 0,490 point.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai:

Tabel 4 Koefisien Determinasi Disiplin kerja terhadap Kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
///	.615 <sup>a</sup>	.378	.342	3.24089

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) =  $0,378 \times 100\% = 37,8\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan sebesar 37,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**3. Uji Hipotesis Parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Hipotesis Motivasi kerja terhadap Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.296	6.368		2.344	.000
	X2	.447	.162	.557	3.768	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung = 4,797. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 3,768. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1,721 maka thitung  $3,768 > t_{tabel} 1,721$  sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan dapat diterima. Jadi variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan.

Persamaan regresi antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $Y = 21,296 + 0,447X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,447 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 <sup>a</sup>	.311	.270	3.41233

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) =  $0,311 \times 100\% = 31,1\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 31,1%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Hipotesis Simultan Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis secara simultan variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.029	2	70.015	7.614	.005
	Residual	147.129	21	9.726	4	a
	Total	287.158	23			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau Uji F didapat F hitung sebesar 7,614 dan Ftabel 3,493 sehingga Fhitung > Ftabel, Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.488	.424	3.03241

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi (KD) =  $0,488 \times 100\% = 48,8\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 48,8% dan sisanya sebesar 51,2% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

### 3.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa disiplin kerja pada dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel disiplin kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,615 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 37,8% yang berarti bahwa variabel disiplin kerja menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan sebesar 37,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 4,216, dan thitung  $4,216 > t_{tabel} 1,721$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai

(Y) pada pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan dapat diterima. Persamaan regresi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada sebesar  $Y = 72,772 + 0,490X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel disiplin kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 0,490 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan dalam kategori baik. Besarnya Koefisien Determinasi motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 31,1%. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 31,1%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung  $3,768 > t_{tabel} 1,721$  sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan dapat diterima. Persamaan regresi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar  $Y = 21,296 + 0,447X_2$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 0,447 point. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan sebesar 0,447 point.

## 4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh penulis :

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t dan memperoleh nilai thitung  $4,216 > t_{tabel} 1,721$ . Besarnya koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 37,8%. Persamaan regresi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah  $Y = 19,719 + 0,490X_1$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan sebesar 37,8%. Hal ini disebabkan oleh faktor disiplin kerja dengan indikator

ketepatan waktu yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji  $t$  dan memperoleh nilai  $t_{hitung} 3,768 > t_{tabel} 1,721$ . Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 31,1%. Persamaan regresi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah  $Y = 21,296 + 0,447X_2$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 31,1%. Hal ini disebabkan oleh faktor motivasi kerja dengan indikator pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan memperoleh hasil 7,614 dan jauh lebih besar dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} 3,493$ . Besarnya koefisien determinasi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 48,8%. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 21,318 + 0,198X_1 + 0,742X_2$ . Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan. Hal ini disebabkan oleh faktor kinerja pegawai dengan indikator bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mempengaruhi kinerja.

### Rekomendasi

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

1. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberlakukan sanksi yang tegas kepada pegawai yang sering datang terlambat melewati batas ketentuan yang telah ditetapkan kantor
2. Peningkatan Motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara memberlakukan *reward* seperti ini dengan maksud agar para pegawai termotivasi untuk kerja yang lebih baik
3. Peningkatan Kinerja dapat dilakukan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan *job description* pegawai masing - masing.

### 5. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan. Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Gramedia Pustaka utama.

Samsudin, Sadili. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia,. Bandung Siagian, P, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2007. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara Soejono. 2010. *Manajemen Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta. Terry, GR.

2010. *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.

Rivai, Veithzal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Cetakan Pertama.



---

PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Wursanto. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Yogyakarta. Yogyakarta.

Peraturan-Peraturan

*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai*

Internet

Agustuti Handayani. 2013. <http://api.studentjournal.ub.ac.id> (diakses pada tanggal 20 Juli 2020 pukul 22.00 Wib)

DK. Gultom. 2015. <https://nanopdf.com/download/aktivitas-human-relation> (diakses pada tanggal 20 Juli 2020 pukul 22.05 Wib)

HS. Nugroho. 2011. <http://lib.unnes.ac.id/8794/1/10761a.pdf> (diakses pada tanggal 20 Juli 2020 pukul 22.07 Wib)

SBH. Simamora. 2013. <http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ugjournal> (diakses pada tanggal 20 Juli 2020 pukul 22.10 Wib)