



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya

Nelly*¹, Samsul Ikhbar², Muhammad Akhyar³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

Email: nelly@serambimekkah.ac.id, samsul.ikhbar@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Barat Daya. Dengan objek penelitian adalah motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 orang pegawai dan penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode slovin yaitu sebanyak 47 orang sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda diperoleh dari $Y = 10.459 + 0,781X_1 + 0,532X_2 + e$. Hasil pengujian statistik motivasi menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($3.830 > 2.013$) dengan demikian dapat diartikan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Aceh Barat Daya, sedangkan nilai motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung $> t$ nilai tabel ($2.165 > 2.013$) dengan demikian dapat diartikan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya. Dan nilai F hitung $> F$ tabel ($3.955 > 3.204$). Dengan demikian dapat diartikan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya. Dengan demikian hipotesis H_a diterima dan sebaliknya H_o ditolak.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia pegawainya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparturnya masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto, 2003:36). Pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat (Ritonga, 2022; Amri, 2021; Sarboini, 2020). Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja aparatur untuk meningkatkan kinerja aparatur yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya (Yulizar dkk, 2020; Amri, 2021; yusuf, 2023). Bagi Kantor Bupati Aceh Barat Daya permasalahan kinerja pegawai menjadi faktor penting karena merupakan salah satu kabupaten yang berada diprovinsi Aceh, sehingga kinerja dari Kantor Bupati Aceh Barat Daya akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah Provinsi Aceh. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi



daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik (Amri, 2020)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian.

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh dengan jumlah keseluruhan 336 orang pegawai

Populasi menurut Arikunto (2002:108) adalah keseluruhan objek penelitian, Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Bupati Aceh Barat Daya yang berjumlah 158. Dan sampel menurut Arikunto (2002:108) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang kita teliti. Penelitian ini mengambil sampel sebesar 47 orang pegawai dari jumlah populasi yang berjumlah 158 orang pegawai. Karena mengingat keterbatasan waktu dan dana yang tersedia untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan dan mewakili dari populasi, maka dalam penentuan sampel ini digunakan rumus Slovin (Arikunto, 2002:108).

Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel menurut Sugiyono (2014) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variabel dependent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel dependent* (terikat) adalah kinerja pegawai.

Metode Analisis Data

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara motivasi (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta (Nilai tetap)



X_1 = Motivasi
 X_2 = Disiplin Kerja
 $b_1 - b_2$ = Koefisien Regresi X_1 dan X_2
 e = Error term

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan F_{tabel} dengan nilai F_{hitung} . Jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} . Maka keputusannya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) (Priyatno, 2012:56). Model analisis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

H_{o1} : Motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Barat Daya.

H_{a2} : Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Barat Daya.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi dan kemampuan kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) (Priyatno, 2012:58). Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

H_{o2} : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Barat Daya.

H_{a2} : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Barat Daya.

H_{o3} : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Barat Daya

H_{a3} : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Aceh Barat Daya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk analisis data dalam penelitian ini digunakan regresi linear berganda. Pengujian hasil regresi linear berganda seperti pada Tabel 1.

Tabel 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.459	2.537		4.123	.000		
	MOTIVASI	.781	.201	.254	3.830	.074	1.000	1.037
	DISIPLIN KERJA	.532	.209	.301	2.165	.036	1.000	1.037

a. Dependent Variable: KINERJA



Sumber: Output SPSS, diolah

Berdasarkan Tabel 1 dapat di formulasikan persamaan linear berganda, seperti dibawah ini:

$$Y = 10.459 + 0,781X_1 + 0,532X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai dari konstanta sebesar 10,459 artinya jika motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya adalah sebesar 10,459% pada satuan skala likert atau kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya cukup puas. Koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,781, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya sebesar 78.1% dengan demikian semakin tinggi pengaruh budaya kerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya. Selanjutnya Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0.532, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel disiplin kerja, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya sebesar 53.2% dengan demikian semakin tinggi pengaruh disiplin kerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan penggunaan *adjusted* ($Adj R^2$), atau koefisien determinasi yang telah disesuaikan, untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen bila dibandingkan dengan R, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.390	.521	.411	1.328	.521	3.955	2	44	.026	1.589

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.390 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 39.0%, artinya kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya mempunyai hubungan yang cukup erat dan positif dengan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Selanjutnya Korelasi determinasi (R^2) sebesar 0.521, artinya sebesar 52.1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

Hasil Pengujian Hipotesis Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Dapat dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3
Ringkasan Pengujian Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F hitung	F tabel	
Pengujian secara simultan	3.955	3.204	Kedua variabel berpengaruh signifikan (hipotesis H_a diterima, hipotesis H_o ditolak)
Pengujian secara parsial	t hitung	t tabel	
Motivasi	3.830	2,013	Motivasi berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	2.165	2,013	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer (Diolah)

H_1 : Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 3.955. Nilai F tabel pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 3,204. Karena nilai F hitung $> F$ tabel ($3.955 > 3.204$) dapat diartikan secara simultan kedua variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya, sehingga hipotesis H_a diterimadan sebaliknya hipotesis H_o ditolak.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat nilai signifikan yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial. Selanjutnya pengujian hipotesis secara statistik dapat digunakan nilai probabilitas $t < 0,05$ sebagai berikut:

H_2 : Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.830 untuk variabel motivasi (X_1). Nilai t tabel pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2,013. Karena nilai t hitung $> t$ tabel dapat diartikan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya.

H_3 : Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan angka sebesar 2.165, juga lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2,013. Dengan demikian dapat diartikan secara parsial disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Aceh Barat Daya..

HASIL

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai Koefisien determinasi (R^2) 0,521 yang artinya bahwa sebesar 52,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sedangkan 47,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini. Dari hasil perhitungan dengan



menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 10.459 + 0,781X_1 + 0,532X_2 + e$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Barat Daya. Semakin baik motivasi dan disiplin kerja yang didapatkan oleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Diantara dua variabel independen tersebut, variabel motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, kemudian diikuti oleh variabel disiplin kerja.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Barat Daya
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Aceh Barat Daya

DAFTAR PUSTAKA

- AMRI, S., IKHBAR, S., & NURFARI. (2021). The Effect of Position Promotion and Motivation on The Performance at Aceh Sharia Bank Employees Branch Office Beurawe Banda Aceh City. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 1(2), 84–90. <https://doi.org/10.35870/ijer.v1i2.49>
- AMRI, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.
- Agus Dwiyanto. 2003. **Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah**. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM.
- Anoraga, Pandji. 2005. **Psikologi Kerja**. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arikunto. 2002. **Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Pratik**. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Aulia, Helyin. 2014. **Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Departemen Agama Kota Banda Aceh**. *Jurnal skripsi*
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Ritonga, Hayanuddin Safri, Zuriani, Rahmi, Sufitrayati, N. (2022). *THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA*. 11(03), 544–549.
- Hasibuan, Malayu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. 2006. **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Edisi Revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2012. **Manajemen Sumber Daya manusia**. Jakarta: PT . Bumi Aksara.





- Husein Umar. 2001. **Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Irma Suryana lubis. 2016. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pekerja Umum Perumahan rakyat Balai pelatihan Kontruksi Wilayah I Banda Aceh**. *Jurnal skripsi*
- Juanda. 2014. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh**. *Jurnal skripsi*
- Martoyo, S. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke1 BPFE. Yogyakarta.
- Munandar, M, 2004. **Budgeting: Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja**. Edisi Ketiga, Jakarta: Salemba Empat.
- MAULIZA, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2), 71–81. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Priyatno, Duwi. 2012. **Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20** . Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins SP, dan Judge. 2002. **Perilaku Organisasi**. Jakarta : Salemba Empat
- Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.35870/emt.v4i1.124>
- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. 2001. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adminitratif dan Operasional**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. **Teori & Praktek Kepemimpinan**. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- _____. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Singodimedjo. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2007. **Metodologi Penelitian Bisnis**. Jakarta : PT. Gramedia.
- _____. 2009. **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)**. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik**. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2007. **Manajemen Kinerja**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- YULIZAR, Y., SARBOINI, S., & MARIATI, M. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2), 59–70. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.339>
- Yusuf, Zulfan, & Isriana, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 895–906. Retrieved from <http://www.journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/view/1216>