

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis

By:

***Muhammad Roqibun
Dewita Suryati Ningsih, SE., MBA
Drs. Chairul Amsal, MM***

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: roqibun@yahoo.com*

Influences of Work Motivation and Work Dicipline on Employee Performance in Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis

The research was conducted on Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis in order to determine the influences of Work Motivation and Work Dicipline either simultaneously or partially on Employee Performance in Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis.

The methodology in this study is: Work Motivation and Work Dicipline significant influence on employee performance in Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis and the dominant factor affecting the performance of employees is Work Dicipline. While the population in this study is the employees on Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis which amounted to 32 people, with a total sample of 32 respondents. Multiple Linear Regression Analysis method by using SPSS version 17.

Simultaneous regression (F test) showed that the independent variables studied (Work Motivation and Work Dicipline) together (simultaneously) have a significant influence on the dependent variable (employee performance). The magnitude of the influence that (R²) by the two independent variables together against the dependent variable, while the remaining is influenced by other variables not examined in this study. The results of the testing that has been done, the partial regression test (t test) showed that each of the independent variables studied (Work Motivation and Work Dicipline) has a significant influence on Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis the dependent variable (employee performance). Dominant variables affecting employee performance in Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis is Work Dicipline where the value of t-counted highest compared with other independent variables.

Keywords: *Work Motivation, Work Dicipline and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, sebuah organisasi tidak lepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap

kegiatan organisasi/instansi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan waktu, tenaga dan kemampuannya pada tempatnya bekerja. Berhasil

atau tidaknya suatu proses pekerjaan lebih banyak tergantung oleh unsur sumber daya manusianya. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dipacu kinerjanya mengingat bahwa sumber daya manusia adalah yang mengatur atau mengelola sumber daya lainnya.

Dalam organisasi pemerintah, pembinaan aparatur pemerintah sebagai sumber daya organisasi mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa aparatur pemerintah merupakan tulang punggung Negara, sehingga tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada aparatur pemerintah.

Aparatur yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keterampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi, sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dan akhirnya terwujud ke pemerintahan yang baik (*good governance*).

Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam dalam bidang pendidikan. Pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan dan tantangan global

serta untuk mewujudkan *good governance*.

Kajian tentang kinerja sering dilakukan oleh peneliti sumber daya manusia, karena kajian tentang kinerja memiliki peran yang cukup besar dalam perbaikan penelitian dan sistem kerja organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah, karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi kerja. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (**Mangkunegara, 2007:67**). Dengan motivasi kerja yang tinggi akan semakin meningkatkan kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Masih rendahnya motivasi pegawai di kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Bengkalis dapat terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai kantor Badan Diklat Bengkalis yang terlihat dari adanya pegawai yang menganggap bahwa karirnya tidak terbuka karena sistem penjenjangan karier pada birokrasi pemerintah yang faktanya lebih ditentukan oleh kedekatan dibanding prestasi

Selain itu, Disiplin pegawai juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja (kinerja) yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2007:193). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi (Siagian, 2007:305). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan institusi pemerintah, pegawai dan masyarakat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diambil suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis?

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis.

2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Diklat Kabupaten Bengkalis.
2. Diduga disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Diklat Kabupaten Bengkalis.
3. Diduga Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Diklat Kabupaten Bengkalis.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas menunjukkan kinerja seseorang. Menurut Rivai (2011:549), pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hasibuan (2007: 94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam unit organisasi maupun perusahaan yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari serta memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit organisasi maupun perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2007:67), yang merumuskan bahwa :

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \\ \text{Ability} + \text{Motivation} &= \\ \text{Attitude} + \text{Situation} &= \\ \text{Ability} &= \\ \text{Knowledge} + \text{Skill} &= \end{aligned}$$

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality. Artinya seorang pegawai yang memiliki tingkat IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:113), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu:

- 1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3) Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2008:222), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Rivai (2011:837) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasibuan (2007:95) memberikan penjelasan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, berkerja efektif, terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Mangkunegara (2011:100), menyebutkan bahwa terdapat beberapa prinsip yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yaitu:

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui andil bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah termotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Indikator-indikator Motivasi

Kerja

- 1) **Kebutuhan berprestasi**
Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada pesaing, memperoleh atau melewati sasaran yang sulit, memecahkan masalah kompleks, menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil, mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu.
- 2) **Kebutuhan berkuasa**
Mempengaruhi orang untuk mengubah sikap atau perilaku, mengontrol orang dan beraktivitas, berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain, memperoleh control informasi dan sumber daya, mengalahkan lawan dan musuh.
- 3) **Kebutuhan berafiliasi**
Disukai banyak orang, diterima sebagai bagian kelompok atau tim, bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif, mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik, berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang menyenangkan.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Simamora (2006:610) disiplin berasal dari kata “*decipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007:193).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007:195) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. **Tujuan dan kemampuan**
Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya *the right man in the right place and the right man in the right job*.
2. **Teladan pimpinan**
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani

bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer

yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua

karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Indikator Pengukuran Kedisiplinan

1. Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.
3. Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan lancar.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis yang terletak di Jalan Kelapa Pati Darat, Bengkalis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis pada tahun

2013 berjumlah 32 orang. Sampel yang di ambil adalah 32 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan cara mempelajari buku-buku, berbagai literature, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

2. Riset Lapangan

Yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan observasi dan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada pegawai.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis penelitian ini menggunakan *software SPSS* dengan lima tahap. Pertama, statistik deskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap keempat, melakukan analisis regresi berganda. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 32 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan dalam tabel 1berikut ini:

Tabel 1: Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	3.9678	.68049	32
Motivasi Kerja	4.0553	.76981	32
Disiplin Kerja	4.0987	.72443	32

Sumber: data primer diolah

Dari *output* SPSS 17 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 32 responden, disimpulkan Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,96 dan memiliki standar deviasi sebesar 0,68 Untuk Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,05 dan standar deviasi 0,76. Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,09 dengan standar deviasi 0,72.

Uji Kualitas Data

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu Kinerja Pegawai.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 17 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*.

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 32-2 = 30$ (lihat tabel r dengan $df 30$) = 0,349. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom **Item –Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)**. Dan diketahuin nilai r hitung $\geq 0,349$. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) $> r$ tabel/ r kritis (0,349). Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 17 pada tabel *item total statistics pada kolom corrected item-total correlation* untuk masing – masing butir pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel	Item	Correc ted Item - Total Correl ation	r – table	Ket
Motivasi Kerja (X1)	1	0,827	0,349	Valid
	2	0,734	0,349	Valid
	3	0,789	0,349	Valid
	4	0,57	0,349	Valid
	5	0,657	0,349	Valid

Variabel	Item	Corrected Item - Total Correlation	r - table	Ket
	6	0,723	0,349	Valid
	7	0,693	0,349	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,75	0,349	Valid
	2	0,693	0,349	Valid
	3	0,776	0,349	Valid
	4	0,727	0,349	Valid
	5	0,691	0,349	Valid
	6	0,739	0,349	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,913	0,349	Valid
	2	0,675	0,349	Valid
	3	0,578	0,349	Valid
	4	0,691	0,349	Valid
	5	0,695	0,349	Valid
	6	0,491	0,349	Valid
	7	0,495	0,349	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 7 butir item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja, 6 butir Disiplin Kerja dan 7 butir untuk variabel untuk variabel Kinerja Pegawai seluruhnya dinyatakan valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,349 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk

penelitian selanjutnya. Dari hasil perhitungan pada tabel 2 menunjukkan bahwa perolehan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item - Total Correlation* semuanya lebih dari nilai r tabel. Artinya semua item variabel yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sekaran dalam Sarjo (2011:35) adalah mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya yang bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item pernyataan di dalam kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka nilai reliabilitas kurang baik. (Sarjono dan Julianita, 2011:35). Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*. Adapun hasil data dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 3: Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Ket
Motivasi Kerja	0,901	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,889	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai	0,865	0,60	Reliable

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 3, nilai alpha cronbach's untuk motivasi kerja adalah 0.901, disiplin kerja 0.889, dan kinerja pegawai 0.865. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas setiap variabel lebih besar dari ketentuan yaitu > 0,60. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item

pernyataan reliable atau dapat dipercaya

Pembuktian Hipotesis

Untuk mendapatkan kesimpulan yang valid, maka perlu dilakukan serangkaian pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan teknik analisis statistik yaitu analisis regresi linear berganda.

- **Koefisien Korelasi Berganda (R)**

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Semakin besar nilai koefisien korelasinya maka menunjukkan semakin eratnya hubungan antar variabel dan sebaliknya.

Tabel 4 : Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.680	.38515

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

b. Dependent Variable: Kinerja

- **(R) dan Koefisien Determinasi (R²)**

Nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari output diatas diketahui nilai R sebesar 0,837. Artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang sedang.

- **Koefisien Determinasi (R²)**

Hasil koefisien determinasi nilai R² merupakan nilai R Square dalam tabel 4 sebesar 0,700. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 70%, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

- **Pengaruh Secara Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh nyata dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama (Simultan). Uji F ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 5 : Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^p

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.053	2	5.026	33.884	.000 ^a
	Residual	4.302	29	.148		
	Total	14.355	31			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diketahui F hitung sebesar 33,884 dengan signifikansi 0,000. F

tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 ; k$$

$$F_{\text{tabel}} = 32 - 2 - 1 ; 2$$

$$F_{\text{tabel}} = 29 ; 2$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,328$$

Ket: n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

1 = konstan

Dengan demikian diketahui $F_{\text{hitung}} (33,884) > F_{\text{tabel}} (3,328)$ dengan $\text{Sig.} (0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

• **Pengaruh Secara Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk melihat apakah dari setiap variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Uji t ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).
- b. Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Tabel 6 :Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.665	.407		1.632	.113
Motivasi Kerja	.312	.147	.353	2.124	.042
Disiplin Kerja	.497	.156	.529	3.184	.003

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$t_{\text{tabel}} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$= 32 - 2 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 29 : 0,025$$

$$= 2,045$$

Ket: n = jumlah

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan

Selanjutnya dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel bebas (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) sebagai berikut :

1. **Motivasi kerja (X1).** Diketahui $t_{\text{hitung}} (2,124) > t_{\text{tabel}} (2,045)$ dan $\text{Sig.} (0,042) < 0,05$. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis.
2. **Disiplin kerja (X2).** Diketahui $t_{\text{hitung}} (3,184) > t_{\text{tabel}} (2,045)$ dan $\text{Sig.} (0,003) < 0,05$. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis.

• Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 17 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0,665 + 0,312 \text{ Motivasi Kerja} + 0,497 \text{ Disiplin Kerja} + e$$

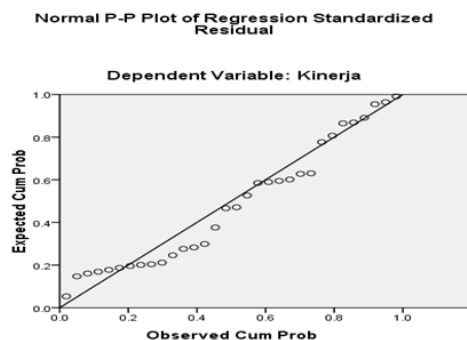
Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,665. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja pegawai sebesar 0,665.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,312. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,312 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,497. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,497 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

-Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi, variabel independent dan variabel dependen atau keduanya telah berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Apabila nilai $P > 0,05$ berarti data berdistribusi normal.

Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot. Hasil menunjukkan grafik tersebut diketahui bahwa pencaran residual berada dalam garis lurus melintang, ini dapat diperhatikan pada gambar 1 :



Pada gambar *Normal PP Plot of Rgression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Asumsi Klasik

Data kuesiner penulis menganggap data ordinal sehingga perlu dilakukan peningkatan skala

data dari skala ordinal ke skala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI), sebuah menu tambahan pada *Microsoft Excel*. Data yang telah ditrasformasikan tersebut, maka baru bisa dilakukan pengujian asumsi klasik

-Multikolinearitas

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metric korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 7: Uji Multikolinieritas Coefficients^a

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.374	2.674
	Disiplin Kerja	.374	2.674

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

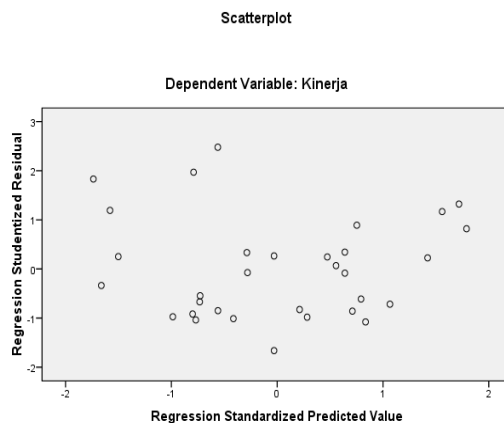
Dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF sebesar 2,674 dan tolerance 0,374. Karena nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

-Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Sedangkan bila terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar 2 berikut:

Gambar 2: Grafik Scatterplot



Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa diketahui F hitung $>$ F tabel dan signifikan.
2. Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun menurut hasil penelitian, Disiplin Kerja lebih

dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai dibandingkan Motivasi Kerja. Hal ini telah dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki t hitung $>$ t tabel dan Signifikan dibandingkan dengan Motivasi Kerja diketahui t hitung $>$ t tabel dan Signifikan memiliki nilai yang lebih kecil. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja lebih dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis, karena variabel ini memiliki nilai t -hitung yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya.

3. Korelasi/hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis adalah sangat kuat yaitu sebesar ($R=0,837$) dan Koefesien determinasi atau angka R square adalah sebesar $0,700$. Adjusted R square adalah sebesar $0,680$ hal ini berarti 68% dari variasi variabel dependen kinerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis yang dijelaskan oleh variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 32% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang ada.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, instansi harus memperhatikan aspek-aspek yang

dapat mempengaruhi di dalam kinerja pegawai tersebut. Atasan harus lebih fokus dalam melaksanakan tugas, peningkatan keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya, memberikan pelatihan dan pengembangan pada pegawai dan meningkatkan fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis.

2. Disarankan kepada atasan untuk selalu memperhatikan absensi pegawainya, memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik, melakukan motivasi yang berkala, memberi dorongan atau semangat kepada pegawainya untuk maju dan mencapai target dalam pekerjaannya agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi instansi.
3. Seharusnya Instansi lebih memperhatikan peningkatan disiplin kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan dari hasil tanggapan responden tentang Disiplin kerja pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis memiliki nilai rata-rata berkategori cukup, namun ada beberapa tanggapan responden yang masih menjadi permasalahan penting bagi instansi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mengerjakan tugas, tanggung jawab dengan tugas yang diberikan serta penerapan peraturan yang telah ditetapkan instansi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Manusia (edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- McClelland, D.C. 2008. *Human Motivation*. New York: The Press Syndicate of The University of Cambridge.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P.; Judge. Timothy A. 2008. *Perilaku*

Organisasi. Jakarta:
Penerbit Salemba Empat.

Sasmita, Jumiati dan Suki, Norazah
Bte Mohd. *Metodologi
Penelitian.* Riau: UR Press.

Siagian, Sondang P. 2008.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia.* Jakarta: Bumi
Aksara

*Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen
Sumber Daya Manusia.*
Jakarta: Kencana. Prenada
Media Group.

Umar, Husein. 2008. *Metode
Penelitian untuk Skripsi
dan Tesis Bisnis Edisi
Kedua.* Jakarta: PT. Raja
Grafindo Persada.

Widodo. 2012. *Cerdik Menyusun
Proposal Penelitian.*
Jakarta: MAGNAScript
Publishing.