Guna Sewaka: Jurnal Manajemen
Vol. 2 No. 2 Agustus 2023
http://e-journal.iahn-gdepudja.ac.id/index.php/GSJ

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN EMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA MATARAM

Ida Ayu Putu Andini Putri[1], Ida Ayu Nyoman Widia Laksmi[2], Ni Putu Sasmika Dewi[3]

Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram
dayuandiniputri@gmail.com

I N F O A R T I K E L
Histori Artikel:
Tanggal Masuk: 07-07-23
Tanggal Diterima: 07-07-23
Tersedia *Online*

Kata Kunci:
Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

A B S T R A K

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dan secara simultan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah 45 responden. Dalam ini penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia aspek penting dengan ekonomi manusia yang dipergunakan untuk menganalisis pembentukan serta penggunaan sumber daya manusia dalam konteks pembangunan untuk kepentingan ekonomi (S.Mulyadi, 2017). Sumber daya memiliki andil yang cukup sentral dalam mengelola sebuah lembaga organisasi guna menggapai misi lembaga organisasi yang diinginkan. Organisasi memegang peranan penting sebagai tujuan keberasilan, maka dari itu sumber daya manusia dapat ditentukan dari suatu keputusan. Setiap sumber daya manusia mempunyai potensi yang berbeda untuk dapat menjalankan kinerjanya, yang berpotensi dapat dimanfaatkan dengan baik karena sebuah instansi pemerintah membutuhkan seorang

Guna Sewaka: Jurnal Manajemen
Vol. 2 No. 2 Agustus 2023
http://e-journal.iahn-gdepudja.ac.id/index.php/GSJ

pegawai yang mampu bersaing dan memenuhi kriteria pemerintah yang dapat menyampaikan idenya agar mencapai sebuah tujuan secara optimal, maka dalam dari itu pengelolaan sumber daya manusia memiliki urutan tertinggi. Instansi pemerintah harus menciptakan suatu model untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong perkembangan instansi dalam rangka mencapai tujuan utama yang ingin diraih.

Salah satu capaian dari instansi yaitu meningkatkan kinerja pegawai Menurut Serdamayanti (2017) kinerja pegawai merupakan sesuatu yang benar-benar dilakukan orang dan dapat diamati. Meningkatan kinerja seorang pegawai sangat penting oleh suatu organisasi, dengan kinerja pegawai baik berpotensi untuk meningkatkan produktivitas dalam tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Organisasi selalu berusaha untuk memperbaiki kinerja pegawainya agar misi dari institusi mampu terlaksana dengan baik. Terdapat beberapa faktor berpengaruh pada sebuah kinerja dari pegawai salah satunya yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan kepribadian seseorang yang menciptakan suatu keinginan untuk melakukan suatu tindakan tertentu guna mencapai tujuan (Andriyani, 2015). Seorang karyawan tidak akan mampu melaksanakan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan atau bahkan melebihinya karena motif dan motivasinya telah terpenuhi apabila tidak ada suatu dorongan lainnya.

Disiplin kerja ialah hal terpenting yang wajib dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai, karena disiplin terhadap pegawai adalah hal penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja, tanpa disiplin terhadap pegawai kinerjanya tidak akan berjalan secara optimal, hal tersebut dikatakan dapat menumbuhkan jiwa kesadaran dan sikap kesediaan seorang pegawai untuk meningkatkan tingkat pendisiplinan diri (Helmi 2011).

Guna Sewaka: Jurnal Manajemen
Vol. 2 No. 2 Agustus 2023
http://e-journal.iahn-gdepudja.ac.id/index.php/GSJ

Kinerja pegawai adalah pencapaian dari suatu kinerja yang telah di lakukan, pencapaian tersebut akan mengetahui kemampuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan, serta mencapai tujuan perusahaan. Murti & Srimulyani, (2013) Kinerja pegawai dihasilkan dari mutu serta jumlah kegiatan yang diraih oleh karyawan pada saat melangsungkan tanggung jawab yang dibebnkan kepadanya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Teori Motivasi Kerja

Pada penelitian ini menggunakan teori Motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Robbins and Judge (2008) menyatakan bahwa kebutuhan manusia berasal dari hirarki tunggal. Kebutuhan yang paling mendesak dari segi besaran adalah yang berhubungan dengan fisiologis, dan kebutuhan yang paling mnedesak dari segi urgensi adalah yang berhubungan dengan aktulisasi diri. Sebagai hasil dari komitmen orang untuk mengurangi kebutuhan satu sama lain (pegawai), semakin penting bagi orang – orang tersebut untuk di motivasi dengan cara yang berbahaya selama pemenuhan kebutuhan tersebut. Adapun indikator Abraham Maslow dikatakan sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan kehidupan sehari – hari. Prinsip fisiologis yang paling mendasar adalah kebutuhan manusia, yang meliputi makan, tidur, dan menggunakan kamar kecil. Seseorang dalam pencobaan didorong untuk bekerja lebih efisien dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan
b. Kebutuhan keamanan, akibat ancaman tersebut akan lebih mudah menjelaskan tugas pekerjaan.
c. Kebutuhan sosial, jika telah dipertahankan dalam jangka waktu yang cukup lama, maka kebutuhan sosial seperti kebutuhan anggota keluarga dan afiliasi yang memungkinkan

Guna Sewaka: Jurnal Manajemen
Vol. 2 No. 2 Agustus 2023
http://e-journal.iahn-gdepudja.ac.id/index.php/GSJ

setiap orang untuk melakukan pekerjaan yang menantang akan muncul.

d. Kebutuhan penghargaan, dalam daftar kebutuhan ini, terdapat hal seperti yang perlu dipenuhi yang dinilai menurut kinerja individu yang dibuat dengan mempertimbangkan kemampuan dan produktivitsnya.
e. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan ini terkait dengan proses pengembangan potensi sejati seseorang. Pada kebutuhan ini meliputi kebutuhan dari seseorang yang menunjukan bahwa kemampuan dan keahlian dari potensi akan meningkat karena orang mengaktualisasikan perilaku

2.2. Teori Disiplin Kerja

Pada penelitian ini menggunaakan teori Disiplin Kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:193) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk mengikuti seluruh ketentuan perusahaan serta aturan – aturan sosial yang berlaku. Kedisiplinan pegawai sangat penting bagi instansi untuk mencapai tujuan instansi. Adapun indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Alferd R.Lateiner dalam Soedojo (2002:72) adalah sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu, pada saat pegawai hadir tepat waktu serta bertindak dengan tepat, itu membuktikan jika mereka memiliki kepatuhan terhadap disiplin kerja yang sangat baik.
b. Ketaatan terhadap peraturan instansi, waktu pendek akan bertambah lantaran para karyawan khawatir dikenakan sanksi, namun pada periode waktu panjang akan berdampak kurang baik.
c. Tanggung jawab, hal ini terlihat dari seorang pegawai yang selalu menunaikan kewajiban yang diberikan dengan baik serta bertanggung jawab atas hasil profesinya memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

Guna Sewaka: Jurnal Manajemen
Vol. 2 No. 2 Agustus 2023
http://e-journal.iahn-gdepudja.ac.id/index.php/GSJ

2.3. Teori Kinerja

Kinerja Pegawai menurut Kasmir (2016:182)menyatakan bahwa pegawai adalah indikasi hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja diatas adalah target kinerja pegawai yang optimal, kinerja memenuhi standar tujuan kinerja pegawai dan kinerja di bawah target yaitu rendahnya kinerja pegawai. Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2016:99) sebagai berikut:

a. Kualitas, kualitas kerja terlihat dari sudut pandang tentang kualitas hasil pekerjaanya dan juga kelengkapan tugas hingga profesionalisme pegawai.
b. Kuantitas adalah yang dihasilkan pada pkerjaan yang dinyatakan sebagai jumlah unit pekerjaan yang dilakukan.
c. Efektivitas, hal ini dapat merujuk pada sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi, baik dalam bentuk personel, peralatan, teknologi, dan bahan baku, harus ditingkatkan untuk meningkatkan efisiensi setiap bisnis pada industri dalam penggunaan sumber daya.

3. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen (X1 dan X2) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y). Lokasi penelitian ini beralamat dijalan pejanggik no.16 kota mataram dengan populasi seluruh pegawai BAPPEDA kota mataram sekaligus sampel yang berjumlah 45 orang. Proses pengemupulan data ini menggunakan penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai BAPPEDA kota mataram, hasil jawaban dalam penelitian ini didapatkan dengan angka skala likert. Adapun pengujian dalam penelitian ini diantaranya yaitu, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji

Guna Sewaka: Jurnal Manajemen
Vol. 2 No. 2 Agustus 2023
http://e-journal.iahn-gdepudja.ac.id/index.php/GSJ

heteroskedastisias, uji multikolonearitas, uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi yang disajikan dalam bentuk tabel dan grafik.

4. Analisis dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas

Uji validitas kuesioner secara akurat dan dibenarkan. Jika suatu insturmen mengukur apa yang sepatuhnya hendak diukur, bisa dinyatakan valid jika alat ukur yang digunakan menyatakan instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil r-hitung dan r-tabel jika lebih besar. Penelitian ini menunjukkan bahwa pada pernyataan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dikatakan valid.

4.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah metode analisis data yang menargerkan satu pengguna yang hanya menggunakan indikator yng relevan dari suatu variabel. Degan menggunakan uji *Conbarch alpha* yang digunakan untuk mengukur reliabilitas, setiap konstruk atau variabel dikataan reliabel jika nilainya lebih dari satu sama dengan 0,60

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Motivasi Kerja	892
Disiplin Kerja	883
Kinerja Pegawai	895

Dilihat tabel diatas diperoleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dikatakan reliabel dan layak digunakan berdasarkan dari hasil uji yang diperoleh lebih besar dari nilai cronbach alpha.

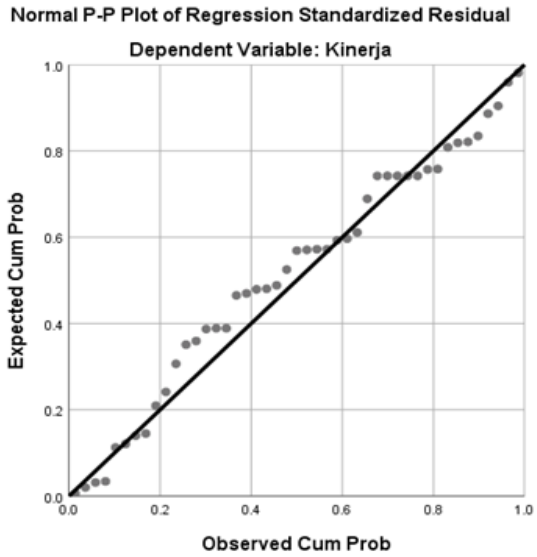
Guna Sewaka: Jurnal Manajemen
Vol. 2 No. 2 Agustus 2023
http://e-journal.iahn-gdepudja.ac.id/index.php/GSJ

4.3. Uji Normalitas

Pendisitribusian hasil normal dapat diketahui melalui uji normalitas dengan nilai sig lebih besar dari 0,05 dengan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov* dan penyebaran titik *probability plot* yang mengikuti arah diagonal searah maka dinyatakan normal.

Tabel 4.3. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas	
N	45
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200



Guna Sewaka: Jurnal Manajemen
Vol. 2 No. 2 Agustus 2023
http://e-journal.iahn-gdepudja.ac.id/index.php/GSJ

4.4. Uji Multikolonearitas

Pengujian nilai tolerance multikolonearitas dikatakan tidak terjadi apabila nilai VIF yang diperoleh antara 1 dan 10.

Tabel 4.4. Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.197	5.128		.233	.817		
	Motivasi	.246	.095	.295	2.582	.013	.467	2.142
	Disiplin	.664	.122	.624	5.464	.000	.467	2.142

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 25.0

Dari hasil pengujian tabel diatas dimana nilai VIF yang diperoleh lebih kecil dari 10 maka tidak adanya terjadi multikolonearitas

4.5. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dalam model regresi merupakan tujuan utama terbentuk atau tidaknya terjadi gejala pada sebuah penelitian dapat dilihat dalam perolehan variabel indepnden, jika nilai sig lebih dari 0,05 maka tidak ada bentuk gelombang pola pada grafik scatterplot dan nilai tersebut dikatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 4.5 . Hasil Uji Heteroskedastisitas

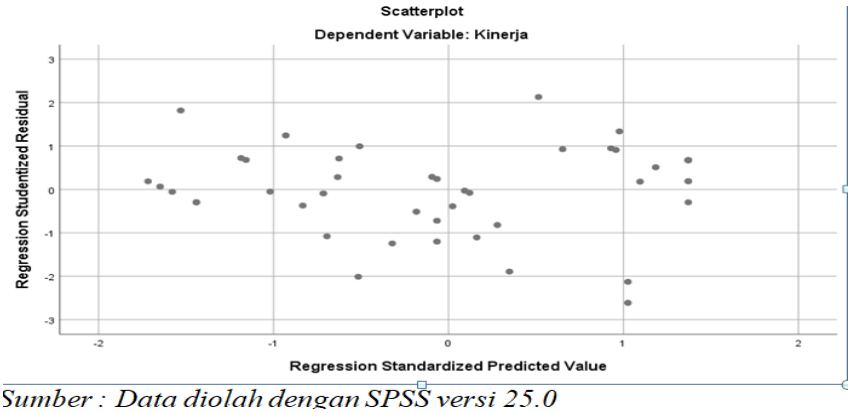
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	-1.319	3.212		-.411	.684
Motivasi	-.020	.060	-.074	-.335	.739
Disiplin Kerja	.089	.076	.257	1.166	.250

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 25.0

Guna Sewaka: Jurnal Manajemen
Vol. 2 No. 2 Agustus 2023
http://e-journal.iahn-gdepudja.ac.id/index.php/GSJ



Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 25.0

4.6. Uji Regresi Linier Berganda

Besarnya nilai pada variabel X terhadap Y dapat diketahui dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Pada penelitian ini pengujian memiliki pesamaan regresi linier Y=b1x1+b2x2.

Tabel 4.6.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.197	5.128		.233	.817
	Motivasi Kerja	.246	.095	.295	2.582	.013
	Disiplin Kerja	.664	.122	.624	5.464	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 25.0

4.7.Uji t

Tabel 4.7. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.197	5.128		.233	.817
	Motivasi Kerja	.246	.095	.295	2.582	.013
	Disiplin Kerja	.664	.122	.624	5.464	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 25.0

Dari perhitungan hasil tabel tersebut, uji hiotesis dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel

Guna Sewaka: Jurnal Manajemen
Vol. 2 No. 2 Agustus 2023
http://e-journal.iahn-gdepudja.ac.id/index.php/GSJ

motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai BAPPEDA Kota Mataram diperoleh nilai sebesar 25,82% dan 54,64%

4.8. Uji F

Pengujian hipotesis F dilakukan dengan mengetahui variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh yang signifikn terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Siregar,2017:420).

Tabel 4.8.Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557.435	2	278.717	61.172	.000[b]
	Residual	191.365	42	4.556		
	Total	748.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari hasil perhitungan uji f diperoleh nilai sebesar 61,172% yang dimana nilai f-tabel lebih besar dari 3,21 maka hal tersebut dapat memprediksi kinerja pegawai berpengaruh secara simultan.

4.9. Koefisien determinasi

Tabel 4.9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863[a]	.744	.732	2.13455

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 25.0

4.10. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh hasil untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,582 dan t tabel sebear 2,016 dengan tingkat signifikansi 0,013. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpukan bahwa berbagai motivasi terkait pekerjaan, tugas karyawan memiliki penaruh positif dan signifikan jika digabungkan. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dari hasil uji regresi linier

Guna Sewaka: Jurnal Manajemen
Vol. 2 No. 2 Agustus 2023
http://e-journal.iahn-gdepudja.ac.id/index.php/GSJ

berganda yaitu Y = 1,197 + 0,246X1 + 0,664X2 artinya variabel motivasi kerja, disiplin kerja diperoleh kenaikan sebesar 0,246 dan 0,644 mengalami kenaikan satu. Variabel motivasi kerja meningkat sekitar 25,82% disiplin kerja meningkat sekitar 54,64% dan faktor lain meningkat 74,4%.

5. Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dipahami bahwa apabila hadir dalam disiplin kerja, motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji R Square yang memiliki nilai sekitar 0,744 variabel yang mengukur motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai sekitar 74,4%.

5.2. Saran

Penelitian selanjutnya adalah yang ingin melakukan penelitian yang sama sebaikanya memungkinkan mereka untuk meningkatkan hasil studi mereka di lembaga lain dengan membandingkan tujuan penelitian mereka dengan jenis pekerjaan serupa yang memiliki definisi kinerja pegawai yang lebih jelas, serta dengan memasukan penelitian variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Guna Sewaka: Jurnal Manajemen
Vol. 2 No. 2 Agustus 2023
http://e-journal.iahn-gdepudja.ac.id/index.php/GSJ

Daftar Pustaka

Abraham Maslow dalam Robbins and Judge (2008:223),prodipps .unsyiah.

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*.

Alfred R.Lateiner, Soedojo, 2002. *Perencanaan pembangunan di Indonesia : konsep, model, kebijksanaan, instrumen serta strategi, Airlangga University Press Surabaya.*

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumbe Daya Manusia* (Cetakan Pe).

Helmi, A. F. (2011). DISIPLIN KERJA Avin Fadilla Helmi. *Buletin Psikologi*,

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).*Depok : PT Rajagrafindo Persada*

Malayu SP Hasibuan 2006, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas,* Bandung

Serdamayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* PT. *Kota Jati Furindo Jepara.*

Siregar, S. (2017). Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif *: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17: Bumi Aksara.*

S., Mulyadi (2017). *EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA Dalam Persfektif Pembangunan Edisi Revisi* (Cetakan ke).

Sugiyono, P. D. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (M. P. Setiyawami, S.H. (ed.)).

Sujarweni, V. W. (2021). *Metoologi Penelitian* (V. W. Sujarweni (ed.)). PUSTAKABARUPRESS.