

KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Trisnowati Josiah, Dharmawan

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Unibersitas Muhammadiyah Metro
trisnowatij@gmail.com, dharmawanlubis@gmail.com

Abstrak. Perumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 50 pegawai. Metode pengumpulan data meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan penyebaran kuisioner. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 18.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 80,6%. Pengujian Hipotesis secara parsial lainnya, diperoleh hasil variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja dengan kontribusi sebesar 85,1%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 86,4%, sedangkan sisanya sebesar 13,6% merupakan variasi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

CONTRIBUTION OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT HORTICULTURA AND PLANTATION FOOD SERVICE DEPARTMENT OF LAMPUNG SELATAN REGENCY

Trisnowati Josiah, Dharmawan

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Unibersitas Muhammadiyah Metro
trisnowatij@gmail.com, dharmawanlubis@gmail.com

Abstract. . The formulation of the problem in this study is whether motivation and work discipline affect employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an effect of supervision and work discipline either partially or simultaneously on employee performance. The sample used in this study amounted to 50 employees. Data collection methods include primary data and secondary data. Data collection techniques include observation, documentation and distribution of questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 18.0 include the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test. The results showed that the motivation variable partially had a positive effect on performance with a contribution of 80.6%. Other partial hypothesis testing, the results obtained that the work discipline variable has a positive effect on the performance variable with a contribution of 85.1%. Simultaneous hypothesis testing shows that supervision and work discipline together have a positive effect on performance with a contribution of 86.4%, while the remaining 13.6% is a variation of other variables not examined.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Performance.

PENDAHULUAN

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajerial yaitu mengoreksi aktivitas dan prestasi bawahan agar usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan benar-benar tercapai. Pengawasan diartikan sebagai suatu yang sangat esensial dalam kehidupan organisasi untuk menjaga agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan.

Kehadiran pegawai sering kali menjadi kendala utama dalam operasional aktivitas suatu organisasi baik instansi swasta maupun pemerintah. Ketidakhadiran pegawai diyakini disebabkan kurangnya kesadaran pegawai dan kurang diterapkannya sanksi disiplin bagi pegawai yang mangkir. Ketidakhadiran pegawai ini tentunya berimbas pada hal-hal negatif seperti tertundanya pekerjaan-pekerjaan yang mendesak yang berakibat pada kurangnya kepercayaan masyarakat dari segi pelayanan.

Berbagai cara dilakukan untuk mendorong tingkat kehadiran pegawai, salah satu adalah dengan pengawasan, dengan adanya pengawasan maka pegawai akan menumbuhkan kesadaran pegawai dalam memenuhi aturan-aturan kerja yang berlaku. Pengawasan ini sifatnya bukan berarti membatasi inovasi pegawai tetapi lebih cenderung kepada penumbuhan kesadaran pegawai dalam bekerja.

Faktor lain yang dipercaya para ahli manajemen turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga 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 tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Salah satu kriteria pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai menjaga tingkat kehadiran ke titik maksimal, serta memanfaatkan waktu kerja semaksimal mungkin, berpakaian yang sopan dan rapi, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor sesuai prosedur. Apabila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, niscaya akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu.

Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan dalam mencapai tujuan organisasinya masih menemui hambatan yakni dalam hal optimalisasi kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari pencapaian sasaran kinerja yang belum sesuai target, sebagaimana diunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel Indikator Kinerja Yang tidak tercapai 100 % pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2019

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Produksi Jagung	Ton	4.478.257	2.164.089	48,32
2	Produksi Kako	Ton	1.5816	12.318	77,88
3	Produksi Padi	Ton	1.976.387	1.438.559	72,79
4	Produksi Kelapa	Ton	71.962	64.813	90,07
5	Produksi Cengkeh	Ton	6.181	3.581	72,00

Sumber: Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa masih ada capaian

kinerja yang tidak mencapai target 100% pada Tahun Anggaran 2019, di tunjukkan pada indikator Produksi Padi, Produksi Kedelai, Produksi Pisang, Produksi Pepaya dan Produksi Manggis.

Permasalahan kinerja ini diyakini sebagai dampak dari lemahnya beberapa faktor yakni antara lain pengawasan dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi penulis menemukan fenomena bahwa pengawasan yang terjadi di lingkungan Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan kurang berjalan maksimal, terlihat dari pengawasan belum dilaksanakan secara rutin, serta belum menjadi dasar evaluasi terhadap setiap pekerjaan yang tidak sesuai standar.

Selain permasalahan pengawasan, penegakan disiplin kerja juga masih dirasakan kurang. Untuk melihat secara faktual kondisi disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Persentase Kehadiran Pegawai tahun 2019

Bulan	Taret Kehadiran Pegawai (%)	Realisasi Kehadiran Pegawai (%)
Januari	100	78,63
Februari	100	78,75
Maret	100	78,88
April	100	78,38
Mei	100	77,63
Juni	100	76,88
Juli	100	77,63
Agustus	100	78,63
Sept	100	78,88
Oktober	100	77,75
Nopember	100	77,25
Desember	100	77,38

Sumber : Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan 2019.

Tabel di atas menunjukkan bahwa sepanjang tahun anggaran 2019 kehadiran pegawai tidak pernah mencapai target maksimal kehadiran dalam setiap bulannya, selain itu masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan serta meninggalkan

kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin atasan. Kondisi ini diduga menjadi salah satu sebab kurang optimalnya kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORITIS

(Suranto 2013) membagi motivasi menjadi dua bagian, yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri anak itu sendiri, dan motivasi ekstrinsik adalah motivasi dari luar anak. Sudarman AM (2010: 66) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi-motivasi yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

(Lubis 2008) memberikan pengertian motivasi adalah suatu kekuatan penggerak dalam perilaku individu dalam perilaku individu baik yang akan menentukan arah maupun daya tahan (*peristence*) tiap perilaku manusia yang didalamnya terkandung pula unsur-unsur emosional insan yang bersangkutan.

Menurut Purwanto (2012:99) ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

- Mendorong manusia untuk berbuat atau bertindak. Motif itu berfungsi sebagai penggerak atau motor yang memberi energi (kekuatan) seseorang untuk melakukan suatu tugas.
- Motivasi itu merupakan arah perbuatan, yakni kearah perwujudan cita-cita atau suatu tujuan.

Disiplin kerja menurut Wursanto (2017:16) merupakan tindakan atau perilaku seseorang terhadap tanggung jawab kegiatan kerjanya, yaitu suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi. Rivai (2014:90) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Ada tiga pendekatan disiplin menurut Davis, (2015:218), yaitu sebagai berikut :

1. Pendekatan Disiplin Modern ; yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.
2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi ; yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan, Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa: disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai; disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku; disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik; disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 4, 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Undang-undang Pokok Kepegawaian yaitu :

1. Pegawai negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Pegawai negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya

dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

3. Pegawai negeri wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-Undang.

Menurut Sinungan (2015:145) indikator-indikator dari disiplin kerja adalah :

1. Absensi; adalah pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi.
2. Sikap dan Perilaku; adalah tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.
3. Tanggung Jawab ; adalah hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Mangkunegara (2015:131) menyatakan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Robbins (2016:229) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai.

Simamora (2016:118) berpendapat bahwa dalam suatu organisasi penilaian

kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan. Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja seorang pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja, yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

Masdani dalam Winardi (2010:33), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua yaitu :

1. Faktor kepribadian dan kehidupan emosional pegawai yang bersangkutan.
2. Faktor luar, yang terdapat dari lingkungan rumah dan kehidupan keluarganya serta faktor lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis mengadakan penelitian di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan yang beralamat di Indra Bangsawan, Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan. Adapun objek penelitian ini adalah mengenai disiplin, dan motivasi kerja terhadap pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan dengan total populasi 250 orang.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau Lembaga lain sebagai pihak

ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono 2011:119). Dengan pengertian tersebut maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bertugas di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan. Total seluruh pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan menurut data yaitu 250 orang.

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan mendapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

Teknis analisis data dilakukan dengan menggunakan alat analisis statistik yaitu analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penghitungan yang dilakukan dengan SPSS Ver. 18.0 adalah sebagai berikut :

Tabel Perhitungan Regresi berganda
 $X_1, X_2 - Y$

Model	Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	10,458	2,389		4,377	.000
MOTIVASI KERJA (X1)	0,316	0,145	0,313	2,172	.035
DISIPLIN KERJA (X2)	0,604	0,138	0,632	4,383	.000

a. Dependent Variable:
KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh a sebesar 10,458; b1 sebesar 0,316 dan b2 sebesar 0,604 bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 10,458 + 0,316X_1 + 0,604X_2$. Koefisien regresi atau nilai b1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,316 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,316 satuan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah searah (positif) hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,604 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,604 satuan. Nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 10,458 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat pengawasan dan disiplin kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan kinerja sebesar 10,458 satuan.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dengan menggunakan tingkat signifikansi. Pengujian pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan

Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan digunakan pola apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	850,330	2	425,165	149,740	.000a
Residual	133,450	47	2,839		
Total	983,780	49			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Tabel di atas terlihat secara bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 149,740 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.19. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan

Untuk mengetahui sampai seberapa besar pengaruh variabel pengawasan dan disiplin kerja menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel berikut ini.

Hasil uji Koefisien Determinasi $X_1, X_2 - Y$

Model	Sum of Squares	F	Adjusted R Square	Error Estimate	Std. of the
1	,930 ^a	,864	9	,085	1,68
				504	

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

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Nilai $R Square$ sebesar 0,864 artinya sebesar 86,4% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 13,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil koefisien arah regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,906 dengan konstanta sebesar 10,587 dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 10,587 + 0,906X_1$. Artinya bahwa setiap kenaikan motivasi kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,906 satuan. Sebaliknya, jika motivasi kerja mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,906 satuan dan nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 10,587 yang berarti apabila tidak terdapat pengawasan ($X_1=0$), diperkirakan kinerja pegawai tetap sebesar 10,587 satuan.

Arah regresi diuraikan teoritis bahwa motivasi ialah suatu proses dimana pimpinan ingin memberikan penghargaan yang bisa menghasilkan efek apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Artinya semakin intensif kegiatan pemberian motivasi dilakukan terhadap suatu pekerjaan maka pegawai akan terarah kepada optimalisasi kinerja demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja yaitu 14,254 dengan konstanta 3,773, pada t_{tabel} dengan db 50 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 3,19 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Signifikansi variabel pengawasan adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya motivasi berpengaruh

terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan. Nilai $R Square$ sebesar 0,809 artinya sebesar 80,9% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas motivasi kerja, sedangkan sisanya 19,1% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pembuktian hipotesis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka hasil penelitian ini secara empiris searah dengan hasil penelitian terdahulu oleh Marsaoly dan Nurlaila (2016) yang menyatakan bahwa pola keterpengaruhan antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja adalah positif, yaitu jika variabel motivasi kerja meningkat maka variabel kinerja juga akan meningkat, dan begitu juga sebaliknya.

Koefisien arah regresi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,881 dengan konstanta sebesar 12,322 dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 12,322 + 0,881X_2$. Koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,881 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,881 satuan. Sebaliknya, jika variabel disiplin kerja mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,881 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 12,322 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat faktor disiplin kerja ($X_2=0$), diperkirakan kinerja pegawai tetap sebesar 12,322 satuan.

Arah regresi pada penelitian ini secara teoritis mendukung pendapat Wursanto (2017:16) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan atau perilaku seseorang terhadap tanggung jawab kegiatan kerjanya, yaitu suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi. Dengan demikian

semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula tanggung jawabnya terhadap kegiatan dan hasil kerjanya.

Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja yaitu 16,540 dengan konstanta 5,325, pada t_{tabel} dengan db 50 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 3,19 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 sebesar 0,848 artinya sebesar 84,8% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas disiplin kerja sedangkan sisanya 15,2% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dinyatakan secara empiris hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu oleh Harianto (2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 10,458 + 0,316X_1 + 0,604X_2$. Koefisien regresi atau nilai b_1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,316 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,316 satuan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah searah (positif) hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,604 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,604 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 10,458 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat pengawasan dan

disiplin kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan kinerja sebesar 10,458 satuan.

Nilai F_{hitung} sebesar 149,740 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,19. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan. Nilai R^2 sebesar 0,864 artinya sebesar 86,4% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 13,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka secara empiris hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang relevan oleh beberapa peneliti, yaitu antara lain Utomo (2019), Harianto (2020) dan Marsaoly dan Nurlaila (2016) yang menyatakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan dengan kontribusi sebesar 80,9%.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan dengan kontribusi sebesar 84,8 %.
3. Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung dan berkontribusi sebesar 65,4% sedangkan sebesar 84,6% lagi merupakan variasi perubahan faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil jawaban kuisisioner, maka dapat disampaikan implikasi sebagai berikut:

1. Hasil kuisisioner variabel motivasi kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada item nomor 4 yaitu keahlian yang saudara miliki sangat diperlukan untuk membantu pekerjaan baik teman kerja maupun atasan saudara. Oleh karena itu seharusnya kegiatan pelatihan dan pemberian standar kerja yang ahli dibidangnya perlu ditingkatkan lagi pada pegawai di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan, selain itu pengecekan bukan hanya dilakukan terhadap hasil kerja, akan tetapi menyentuh kepada proses pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini dimaksudkan agar apabila ditemukan ketidaksesuaian secara prosedur maupun standar pelaksanaan, maka dapat langsung diambil tindakan koreksi.
2. Hasil kuisisioner variabel disiplin kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 4 yaitu saya selalu memulai pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan di kantor. Oleh karena itu kepada pegawai perlu diberikan arahan akan pentingnya memulai pekerjaan dengan awal waktu atau tepat waktu dan memanfaatkan jam kerja seefektif mungkin. Kepada unsur pimpinan sepatutnya mampu memberikan sanksi yang tegas dan terukur

terhadap pegawai yang tidak melaporkan atau menyelesaikan tugas tepat waktu dengan di lingkungan Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan.

3. Hasil kuisisioner variabel kinerja untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 9 yaitu saudara menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa memerlukan bantuan teman kerja. Kepada seluruh pegawai di lingkungan Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Lampung Selatan sepatutnya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan dan pemberian tugas itu harus dipahami dan dapat dikerjakan oleh pegawai yang mana pimpinan harus mengetahui kemampuan bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Saifudin (2007), Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, UPN Veteran Surabaya, eprint.upnjatim.ac.id
- Anwar Prabu Mangkunegara (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Penerbit P.T Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S (2002). Prosedur Penelitian. Jakarta. Rineka Cipta
- As'ad. (2003). Psikologi Industri. Yogyakarta: Libery. Bambang Saputra, 2007, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, UPN Veteran Surabaya, eprint.upnjatim.ac.id
- Byar and Rue (2000), *Human Resource Management : A Practical Approach*, Harcourt Brace, New York

- Davis Keith (2002). *Fundamental organization behavior*, diterjemahkan oleh Agus Darma. Jakarta : Airlangga
- Handoko T. Hani (2000). *Manajemen personalia dan manajemen sumber Daya manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM
- Hasibuan M.SP (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumiaksara .
- Hasibuan M.SP (2003). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumiaksara.
- Hedjraman dan Husnan Suad. (2002). *Manajemen personalia*. Yogyakarta. BPFE Isnan (2005), *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, Universitas Negeri Semarang.
- Koestono (2005), *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 7 No. 2 : Universitas Kristen Petra.
- Lateiner Alfred R. (1983). *Teknik memimpin pegawai dan pekerja*. Jakarta : aksara baru
- Lina (2009), *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Indonesia Branch Office Semarang*, <http://eprints.undip.ac.id>
- Lumlille (2008). *Explaining nursing turnover : job satisfaction organization Behavior, vol 19*
- Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi 10 th, Edisi Indonesia*, Yogyakarta : Penerbit ANDI
- Narmodo, (2008), *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, Jurnal Daya Saing.
- Novitasari, (2005) *Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya*, surabaya, pascasarjana universitas airlangga: www.damandiri.co.id
- Santoso (2001), "Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik", PT Elex Media Komputindo Siagian, Sondong. P. (2001). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineke Cipta
- Sinungan, M (2008), *Produktivitas : Apa dan Bagaimana* Jakarta Bumi Aksara Sugiono. (2010). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Suharto dan Budi Cahyono (2005), *Pengaruh budaya organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja sumber daya manusia*, JRBI, Vol 1 No. 1 Supramono dan Utami (2004), *Desain Proposal Penelitian*, Yogyakarta; Penerbit ANDI
- Prasetyo dan Wahyudin (2003), *Pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel Surakarta*, eprints.ums.ac.id
- Prasetyo Utomo (2006), *Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Semarang .
- Triguno (2000), *Budaya Kerja*, Jakarta, PT Golden Terayon Press.
- Ubaldo (2010), *Pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan pegawai, dan kompensasi terhadap*

kinerja pegawai non akademik di
Universitas Lampung, Tesis
Magister Manajemen.

Wahyuningrum (2008), Hubungan
Kemampuan, Kepuasan, dan
Disiplin Kerja dengan Kinerja
Pegawai, Pascasarjana Universitas
Diponegoro Semarang, eprint.
Undip.ac.id

Winardi (2000), Kepemimpinan Dalam
Manajemen. Jakarta : Rineka
Cipta