

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI XYZ WILAYAH PROVINSI RIAU

Elsa Wahyuni

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : muhammadbaihaki3@gmail.com

diterima: 06/3/2024; direvisi: 12/4/2024; diterbitkan: 30/6/2024

Abstract: *Whith the research carried out, the aims and objectives are to find out whether variable X_1 , variable X_2 can influence variable Y , namely employee performance. The total population in the discussion made was 154 people. And involving a sample of 61 respondents obtained using a technique, namely simple random sampling. The data is processed and then analyzed using the analytical method of multiple linear regression data processing, namely SPSS 20. From the discussion made and explained in this research, it can be seen that employee performance is jointly and significantly influenced by variables X_1 and X_2 , and variable Y it can be said that the R square value is 0,653 or 65%, then remainder, namely 34,7%, is influenced by other variables which are outside the discussion that has been done.*

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

PENDAHULUAN

Bagian terpenting dalam organisasi yaitu perlu mengedepankan sumber daya manusia agar dikelola dengan baik. Untuk pengendali dalam suatu organisasi dalam memberikan hasil kinerja yang baik tidak lepas dari beberapa factor yang utamanya adalah factor pegawai yang diharapkan mampu dalam pengelolaan sumber daya untuk mampu tercapainya dari tujuan keinginan dari organisasi atau perusahaan. Pegawai ataupun karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki peran sangat strategis asset utama demi tercapainya keinginan yang ingin dicapai bersama.

Dalam kegunaan manajemen sumber daya perlu adanya sasaran dan arahan dalam menetapkan tujuan yang diharapkan organisasi. Termasuk dalam hal nya disiplin seperti seperangkat aturan dan kebijakan untuk dipatuhi. Maka dari itu di setiap instansi perlu adanya membuat bermacam keputusan dan ketentuan yang perlu ditaati setiap pegawai, standar ketentuan perlu

terpenuhi dalam upaya terciptanya pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan. Sumber daya juga peluang dan unsur kepentingan didalam penerapan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan, meliputi: planning, organizing, dan attitude cara dari pengembangan sumber yang baik apabila didalam lingkungan nya baik dan membuat satu tim kerja sama baik antar individu dan individu lainnya.

Instansi pemerintahan merupakan sekelompok organisasi dimana tedapat sekumpulan orang-orang yang terpilih secara khusus dalam melakukan pekerjaan negara dalam melayani masyarakat. Agar tercapainya tujuan tersebut dari lembaga pemerintahan, perlu adanya sumber daya manusia yang harus diolah, digerakkan agar dapat digunakan secara efektif dan efisien.

Agar upaya tercapainya pelaksanaan dari tugas yang dijalankan bisa efektif, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu untuk mengarahkan, memimbing dan mendorong para bawahannya, sehingga dapat menjalankan kewajiban dan tugas mereka masing-masing Untuk senantiasa meningkatkan disiplin yang bagus merupakan hal yang sangat sulit,

dikarenakan banyaknya faktor dorongan di mempengaruhi, misalnya keteladanan pemimpin dan motivasi oleh pimpinan. Disiplin juga merupakan cerminan pada diri sendiri agar mantaati ketentuan yang telah ditetapkan serta mengerjakan dengan penuh tanggung jawab, dan komitmen pada individual yang melakukannya.

Pada penelitian kali ini, lokasi penelitian adalah Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Riau. Dengan adanya pembuatan yang telah dilakukan adapun tujuannya agar diketahui bahwa bagaimana adanya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Riau. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu mengatasi masalah kinerja yaitu tentang motivasi kerja dan disiplin kerja. Karena besar kecilnya kedisiplin kerja dapat mempengaruhi langsung terhadap yang dilakukan yaitu kinerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Definisi motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara yang mengarah pada hasil atau tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja dalam kaitannya dengan organisasi merupakan tekanan psikologis yang dirasakan seseorang yang mempengaruhi bagaimana ia berperilaku di dalam perusahaan atau organisasi, skala usahanya, dan seberapa tangguh ia dalam menghadapi tantangan. Motivasi karyawan akan meningkat jika menerima tunjangan yang cukup, seperti bonus, penghargaan, cuti lebih banyak, dan sebagainya (Supartha, 2017)."

Disiplin Kerja

Disiplin diartikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan,

prosedur kerja yang berlaku, atau sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis organisasi (Sutrisno E., 2016)." "Hasibuan (2019) mengklaim bahwasanya Disiplin berarti sadar dan siap untuk mengikuti semua kebijakan tempat kerja dan norma sosial yang relevan." Sementara, "Hamali (2018) beropini disiplin dalam arti sempit biasanya terkait dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan, yang dilakukan ketika upaya pendekatan konstruktif gagal, sebenarnya hanya sebagian dari masalah disiplin."

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), Kata kinerja berasal dari frasa prestasi kerja atau kinerja pekerjaan yang sesungguhnya, yang menggambarkan kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang dipercayakan kepadanya. Kinerja atau disebut juga prestasi kerja adalah hasil usaha seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan bakat, pengalaman, kesungguhan, dan waktunya (Hasibuan M. , 2017) ."

METODE PENELITIAN

Pada Penelitian yang dilakukan ini menggunakan penelitian *survey* serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti megambil populasi pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Riau, dimana terdapat jumlah keseluruhan populasi dari tempat penelitian tersebut terdapat 154 orang, sampel yang dubuat berdasarkan dalam penelitian yang dilakukan yaitu 61 orang dengan memakai simple random sampel . menurut Sugiyono (2018) "Simple Random Sampling adalah metode pemilihan sampel secara acak

sederhana tanpa memperhatikan strata dan memberikan kesempatan yang sama yang memiliki sifat tidak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk member tahu penggambaran dan informasi dalam hal data variabel pada pembahasan berikut ini, sehingga menggunakan tabel statistic. Tabel statistic deskriptif menunjukkan jumlah data (N), nilai rata-rata, minimal, maksimal, dan standar deviasi kedua variabel mempengaruhi kinerja pada pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Riau.

Tabel 1.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	61	320	500	438.69	51.104
Disiplin	61	360	500	449.51	42.989
Kinerja	61	350	500	447.95	42.646
Valid N (listwise)	61				

Sumber: Internet

Dari pembahasan yang diperoleh bahwasanya jumlah dari responden (N) sebanyak 61 responden, terdapat tiga variabel dimana X_1 , X_2 , dan Y . dimana X_1 yaitu motivasi kerja mempunyai penilaian minimal 3,20, penilaian maksimal 5 memiliki penilaian rataannya 4,3869, sehingga penilaian dari deviasinya 0,51104. Lalu X_2 yaitu disiplin kerja mempunyai penilaian minimal 3,60 dan penilaian maksimal 5, penilaian rataannya 4,4951, sehingga penilaian deviasinya 0,42989. Dan selanjutnya variabel yang ketiga yaitu kinerja memiliki penilaian minimal 3,60 dan penilaian maksimal 5 mempunyai penilaian rata-rata (*mean*) 4,4795, sehingga standar deviasi 0,42646.

Uji Normalitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.

Analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.320	1.434	2.315	.024
	Motivasi	.297	.066	.447	.000
	Disiplin	.358	.079	.451	.000

Dalam penjelasan diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut ”:

$$Y = 3,320 + 0,297 X_1 + 0,358 X_2 + e$$

pada “ persamaan linear berganda diatas dapat diketahui dengan rincianberiku ini: konstan (a) sebanyak 3,332,

a. Konstan

Konstan (a) adalah 3,332 artinya apabila (X_1) dan (X_2) tidak mengalami perubahan atau = 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sebanyak 3,320

b. Motivasi (X_1)

Penilaian dari koefisien regresi (X_1) pada pembahasan yang dilakukan berikut ini, sebesar 0,297 sehingga bisa dikatakan dengan adanya variabel dari (X_1) yaitu motivasi kerja dapat mempengaruhi positif pada kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Riau, motivasi (X_1) mengalami peningkatan yaitu (1%) sehingga kinerja (Y) mengalami peningkatan sebanyak 0,297

c. Disiplin (X_2)

Penilaian dari regresi koefesien dalam variabel motivasi (X_2) yaitu sebanyak 0,358. sehingga demikian bisa diketahui dengan adanya motivasi (X_2) bepengaruh pada kinerja pegawai, artinya mengalami peningkatan pada motivasi (X_1) sebanyak (1%) meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,358

Hasil Uji t (parsial)

Hasil pengujian uji t atau biasa disebut uji parsial dilakukan agar diketahui bagaimana variabel X dapat mempengaruhi secara signifikan pada variabel Y menggunakan tingkat signifikan 0,05. Dibawah ini merupakan hasil dari pengujian uji t variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Tabel 4.
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	2.315	.024
1 Motivasi	4.522	.000
Disiplin	4.564	.000

- a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja
Dapat disimpulkan motivasi (X1) terdapat pengaruh positif pada kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Riau terdapat t-hitung sebesar $4.522 > t_{\text{tabel}} 2.0024$ sehingga diperoleh terdapat arah koefisien positif, lalu probabilitas motivasi (X1) sebesar $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$, sehingga hipotesis pertama pembahasan yang dilakukan bisa diterima.
- b. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja
Pada pengujian selanjutnya yaitu uji secara parsial dijelaskan bahwa variabel (X2) atau disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Riau terdapat t-hitung sebesar 4.564 sehingga diperoleh terdapat arah koefisien positif, lalu probabilitas disiplin (X2) sebesar $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$, dapat diketahui pengujian hipotesis kedua ini dapat diterima.

Hasil Uji F (Simultan)**Tabel 5.**

Hasil Uji F (Simultan)					
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	113.527	2	56.763	54.679	.000 ^b
Residual	60.211	58	1.038		
Total	173.738	60			

Dari pembahasan diatas menjelaskan adanya penilaian F_{hitung} sebanyak $54.679 > F_{\text{tabel}} 2.77$ mempunyai penilai signifikan sebanyak 0,000, dikarenakan probabilitas atau penilaian sig sebanyak $0.000 < 0,05$.

Koefisien Determinasi

Analisis ini dibuat agar diketahui besarn proporsi pemberian variabel independen motivasi dan disiplin kerja pada kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Riau. Dibawah ini merupan tabel dari pengujian koefisien determinasi:

Tabel 6.**Koefisien Determinasi**

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.641	1.019

Koefisien determinasi (R^2) 0,653 atau 65,3%, menunjukkan adanya variasi pada kinerja (Y), yang diketahui motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), lalu selebihnya sebanyak 34,7% dipengaruhi pada faktor luar yang belum diketahui pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat penulis simpulkan bahwa:

1. Dapat disimpulkan motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Lalu pada uji simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai. Dengan penilaian ditunjukkan R square yaitu diperoleh 0,653 berarti 65,3% kinerja pegawai dipengaruhi dengan motivasi kerja dan disiplin kerja. lalu selebihnya yaitu sebesar 34,7% dipengaruhi dengan variabel lain diluar pembahasan yang dilakukan ini.
2. Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena penilaian T-hitung $4.522 > F$ tabel 2.0024 yang tingkat kesignifikannya yaitu diperoleh $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan pada hipotesis yang dilakukan dalam pembahasan ini dapat diterima.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan penilaian F-hitung $54,679 > F$ tabel 2.77 yaitu diperoleh tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

SARAN-SARAN

1. Disarankan pada pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Riau agar dapat memberikan bantuannya kepada pegawai yang mengalami kesulitan untuk meningkatkan

motivasi sesama pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya memberi motivasi sesama rekan lebih ditingkan lagi supaya motivasi pegawai bisa mempengaruhi lebih bagus lagi pada kinerja pegawai.

2. Disarankan pada pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Riau agar supaya dapat memakai seragam yang sesuai digunakan di instansi. supaya dapat memperlihatkan adanya ketaatan pada aturan kerja dapat ditingkatkan lagi supaya disiplin pegawai dapat dijaga agar dapat sehingga meningkatkan kinerja.

3. Disarankan pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Riau agar supaya dapat memberikan motivasi dan selalu konsisten mengenai peraturan kedisiplinan untuk agar dapat memberikan peningkatan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Badriah, . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Putaka Media
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalia*. (A. Darma. Ed.) Jakarta: Erlangga
- Follet, Marry Parker. (2017). *Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktur Konsep Dan Aplikasi Perogram AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Kedua. Yogyakarta: CAPS
- Handoko.(2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

- Hasibuan, M. (2017). *Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan. (2015). *Manajemen SDM*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Maslow, A.H. (2020). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT.PBP
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: In Media
- Priyatno.(2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengelolannya. Dengan SPSS*.Yogyakarta: Gava Media
- Ravianto, J. (2014). *Produktivitas dan pengukuran*. Jakarta: Binama Aksara
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Edisi ke-7. Depok.: PT. Raja Grafindo
- Robbins, S.P (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti.(2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Gramedia
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert