



MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN KAPUAS

Afriyelnaidi

Program Pascasarjana STIA Bina Banua Banjarmasin

afriyel@aol.com

Misransyah Akos

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Banua Banjarmasin

misransyah.akos@stiabinabanuabjm.ac.id

Akhmad Abdurrahman

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Banua Banjarmasin

akhmad.abdurrahman@stiabinabanuabjm.ac.id

Abstract

The aims of this research were to (1) analyze the effect of work's motivation to employee's performance in Department of Fisheries and Marine Kapuas District, (2) analyze the effect of work's discipline to employee's performance in Department of Fisheries and Marine Kapuas District. This research has used quantitative approachment. The population of this research was all government employee in Department of Fisheries and Marine Kapuas District, and the sampling method was all population of the government employee, about 50 people. The instruments was a questionnaire which consist closed questions and document. And the data analysis was multiple regression using Statistic Package for the Social Science (SPSS). The results showed that (1) work's motivation has significant effect to employee's performance in Department of Fisheries and Marine Kapuas District and (2) work's discipline has significant effect to employee's performance in Department of Fisheries and Marine Kapuas District.

Keywords: *motivation, work's discipline and employee's performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas, (2) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas, dan metode pengambilan sampel adalah populasi seluruh pegawai ASN yaitu 50 orang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan dokumen. Teknik analisis data adalah regresi berganda dengan Paket Statistik Ilmu Sosial (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas, (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas.

Kata kunci : *Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai*



PENDAHULUAN

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya. Permasalahan Kinerja yang terdapat pada Dinas Perikanan dan kelautan Kabupaten Kapuas adalah dalam pelaksanaan tugas ada pegawai yang belum memahami dengan pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi capaian kinerja pegawai dan akan berdampak terhadap tujuan organisasi, penyelesaian pekerjaan sebagian besar sudah sesuai dengan SKP, akan tetapi ada juga yang belum sesuai dengan SKP. Fenomena dilapangan berdasarkan observasi peneliti ada sebagian pegawai dalam menjalankan tugasnya yang telah ditargetkan oleh instansi ternyata tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Selanjutnya pengembangan sumber daya manusia melalui bimbingan teknis dan diklat yang belum merata, kerjasama pegawai antar bidang yang belum begitu solid, masih adanya ketidakterbukaan antara bawahan dan atasan dan hal yang sangat perlu menjadi perhatian yaitu penumpukan pekerjaan terhadap satu orang yang tidak menjadi tugas dan tanggung jawabnya, sarana prasarana seperti laptop masih perlu penambahan guna menunjang kinerja di dalam penyelesaian pekerjaan. Kejadian ini sering dijumpai dalam prakteknya. Jika hal ini tidak mendapatkan perhatian yang serius oleh pimpinan instansi maka akan dapat mengganggu kinerja instansi itu sendiri khusus pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaen Kapuas.

Adanya persoalan dalam kinerja pegawai tentunya pihak organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, Berdasarkan pengamatan peneliti penyebab adanya permasalahan dalam kinerja pegawai adalah motivasi kerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Disamping itu pula yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor Disiplin kerja yaitu merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.. Disiplin Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas belum begitu maksimal ini dapat dilihat masih banyak pegawai yang santai pada saat jam kerja dan ada yang keluar pada saat jam kerja tanpa keterangan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan dari organisasi tersebut, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi karena saling membutuhkan satu sama lain.



Kinerja Pegawai

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja ini sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing dan juga berdasarkan pengalaman kerja yang langsung mereka alami dan rasakan. Diantara beberapa pengertian kinerja tersebut adalah menurut Wibowo didalam Ma'rif Abdullah (2016:3) menyebutkan kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Menurut Wirawan didalam Ma'rif Abdullah (2016 : 3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanan kata dalam bahasa inggris adalah performance yang berarti keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kasmir (2015 : 182) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Robbins didalam Kasmir(2015:183), mendefinisikan kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) sehingga kinerja = f (A x M). Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif

Menurut Wibowo (2013:101) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya, terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya antara lain: (1) Kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja, kepribadian, sikap dan perilaku; (2) Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi atau KPU Kabupaten Pulang pisau dan KPU Kabupaten Kapuas, yaitu: bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pegawai, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, dan bagaimana mereka mengembangkan serta memberdayakan pegawainya; (3) Sumber dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi; dan (4) Lingkungan kerja atau situasi kerja yang merupakan faktor lingkungan.

Berpijak dari berbagai pandangan para pakar di atas terdapat banyak variabel yang mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi yaitu faktor kepemimpinan, faktor motivasi, faktor disiplin dan faktor kinerja dari sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai. Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2011:73) bahwa upaya peningkatan kinerja (performance) pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, diantaranya :

1. Faktor individual, yang berupa kapasitas untuk mengerjakan sesuatu, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis, berupa persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi, yang dapat membentuk keinginan mencapai sesuatu.
3. Faktor organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan (imbalan), struktur dan job design.

Menurut Rivai dan basri (2005:14) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.



Sedangkan Gibson (1996:70) mengatakan: “Kinerja (performance) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Sejalan, Bambang Guritno dan waridin (2005:63) mengatakan bahwa “kinerjamerupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Diatas telah dijelaskan, bahwa orang-orang dalam organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, maka kinerja mereka harus dinilai evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur keaslian program seleksi dan pengembangan Karyawan yang baru saja dikerjakan yang berkinerja buruk dapat dikenali melalui evaluasi kinerja. Evaluasi juga memenuhi maksud pemberian umpan balik kepada karyawan mengenai bagai- mana pandangan organisasi akan kinerja mereka. Lebih lanjut, evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk alokasi imbalan (Stephen P Robbins, 2006:684)

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Rossett dan Arwady sebagaimana yang dikutip oleh Helianti (Jurnal pendidikan Penabur-No 02/ Th.III/ Maret 2004,p19) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :1) kurangnya ketrampilan dan pengetahuan, 2) kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan, 3) Lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan 4) tidak adanya motivasi. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja.

Menurut Prawirosentono, 1999:27).Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah :

- a. Efektifitas dan efisiensi ,
- b. Otoritas (wewenang).
- c. . Disiplin
- d. Inisiatif

Motivasi

Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Herzberg dalam Robbins, 1996).Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya, Jadi komponen dalam adalah kebutuhan–kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan parakaryawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapaisasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadimotivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangatkerja.

Senada dengan ahli-ahli di atas, dalam Hierarki Kebutuhan Maslow yang terkenal terdiri dari (Edy sutrisno, 2009):

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs): kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat



- paling dasar yang diperkenalkan Maslow berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi seseorang.
2. Kebutuhan rasa aman (Safety Needs) kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan akan merasa mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi
 3. Kebutuhan hubungan Sosial (affiliation): kebutuhan yang disebut dengan social needs, atau affiliation needs merupakan kebutuhan tingkat tiga dari Maslow, yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain, kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat
 4. Kebutuhan Pengakuan (Esteem): rasa hormat, prestise, dan pengakuan (rasa hormat, prestise, pengakuan dan kekuasaan).
 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization) kebutuhan aktualisasi untuk memenuhi kebutuhan puncak biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan sendiri

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Edy sutrisno(2009:86) Definisi lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib Anoraga(2006:80). Disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2008:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Menurut Amstrong (2009:38) Dalam Wibowo (2009:338) Proses manajemen kinerja dapat memotivasi orang untuk memperbaiki kinerja mereka dan mengembangkan kapabilitas Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang



dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap pegawai/karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh organisasi/perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai/karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2004) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja pegawai/karyawan disebabkan oleh banyaknya pegawai bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja.

Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan pegawai/karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap organisasi/perusahaan.”.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang hendak dicapai dan menguji hipotesis. Metode penelitian utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif inferensial dengan menggunakan tinjauan literatur dan wawancara dengan para responden.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat KPU Kabupaten Pulang Pisau dan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat KPU Kabupaten Pulang Pisau dan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah sebanyak 30 orang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sampling sensus yang berarti semua anggota populasi digunakan untuk menjadi sampel (Sugiono, 2015 : 156), dengan demikian maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

Metode Pengumpulan Data

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Explanatory research adalah penelitian yang menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Penelitian ini



merupakan penelitian yang menggambarkan data yang sama dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang berada pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas yang berjumlah 53 orang. Mengutip dari pendapat Arikunto (2006:130) apabila subjek peneliti kurang dari 100 lebih baik diambil semua atau keseluruhan sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian dari populasi tersebut yang akan dijadikan sampling adalah seluruh ASN kecuali pimpinan Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas.

Tehnik Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis multiple regression atau regresi berganda. Agar analisis dapat dilakukan dengan benar maka langkah-langkah yang dilakukan adalah dengan menentukan bentuk pengaruh variabel X dan Y. Untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap pengaruh dependent dengan pendekatan

Uji F (Uji serempak)

Uji F digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Jika hasil perhitungannya menunjukkan pengaruh yang signifikan maka uji partial (uji t) dapat dilanjutkan.

Uji t (Uji parsial)

Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel independent yang terdapat pada model yang terbentuk, untuk mengetahui apakah semua variabel independent yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependent. Hasil uji parsial (uji t) digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas

Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya, demikian untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins dan Coulter, dalam Munawaroh, 2012). Pegawai/Karyawan harus selalu dimotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya, sebab ada kalanya pada diri pegawai/karyawan timbul rasa kejenuhan bekerja dan bosan akan pekerjaan yang dilakukannya, hal tersebut dapat mengganggu kinerja dalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas,. Pengaruh positif menunjukkan apabila semakin baik/tingginya motivasi kerja pegawai yang meliputi indikator/item yaitu saya sangat tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan, mempunyai keinginan untuk dapat berkembang dalam bekerja, dengan menjalankan



tugas berharap dapat meningkatkan karir, ingin dihargai oleh orang lain, kondisi kerja yang mendukung, jika berprestasi mendapatkan penghargaan dan memperoleh gaji dan tunjangan yang memadai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai di Dinas perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Hasibuan dalam Prabu (2005) yang menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan ini terjadi secara terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Ayu dan Suprayetno (2008) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Begitu pula yang dilakukan oleh Kurniawan dan Santoso (2012) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Endah Widiastuti (2011) dengan judul penelitian : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kecamatan Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin. Yang menyatakan Secara parsial dari persamaan regresi antara motivasi (X₂) terhadap kinerja aparatur (Y) menunjukkan bahwa variable motivasi pada taraf nyata 5 % mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja aparatur.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas.

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan suatu organisasi (Nitisemito, dalam Darmawan, 2013). Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mensyaratkan setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah (Heidjracman dan Husnan, dalam Sinambela, 2012).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabuapten Kapuas, pengaruh positif menunjukkan apabila semakin baik/tingginya disiplin kerja pegawai yang meliputi indikator atau item yaitu datang kekantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, Dalam kegiatan-kegiatan lain seperti rapat apel yang berkaitan dengan pekerjaan, saya selalu ikut serta, Dalam pelaksanaan tugas,saya selalu mengikuti instruksi perintah pimpinan, selalu memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat, selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, serta dalam bekerja selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi, akan mampu meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Santoso (2012) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dengan merujuk hasil penelitian yang dilakukan oleh Widi Purnama Sari, Penagruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan



Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana (Jurnal Manajemen, UDINUS Semarang). Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian adalah kinerja pegawai. dianggap penting karena keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diketahui variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas., dilihat dari hasil uji t hitung sebesar 5,465 atau tingkat signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).
2. Hipotesis kedua yang berbunyi Disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinss Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas berdrkan hasil uji statistik terbukti kebenarannya. Hasil uji t hitung sebesar 2,019 dengan tingkat signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,049 angka ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 0,05. Hal ini mengindikasikan atau menunjukkan bahwa variable disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas.

Saran-saran

Terhadap hasil yang telah diperoleh, ada beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan masukan dalam bentuk ide atau pemikiran sehingga nantinya dapat meningkatkan kemajuan instansi, antara lain :

1. Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas dapat lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan motivasi kerja pegawainya yang meliputi faktor motivasional dan faktor hygiene. Dengan terus memperhatikan faktor yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan motivasi kerja pegawai maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi yang nantinya juga dapat membawa kemajuan bagi instansi.
2. Disamping motivasi kerja, kedisiplinan pegawai perlu juga diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Hal ini dapat berdampak pada kelancaran dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas sehingga mampu menjalankan fungsinya dengan lebih baik lagi.
3. Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan memperluas responden tidak hanya pada instansi, tetapi dapat memperluas sampel pada instansi atau



organisasi yang lain sehingga daya generalisasi hasil penelitian dapat diperbesar.

- b. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, atau maksudnya variabel yang diteliti diluar penelitian ini. Sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik dan menghasilkan referensi yang lebih banyak yang sangat berguna bagi penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Tirta Komara, Euis Nelliwati*, 2014, Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PNS pada RSUD Kota Bandung, Tesis, STIE Pasundan, Bandung.
- Danang Sunyoto*, 2015, Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset . Yogyakarta : CAPS.
- Danang Sunyoto, Burhanudin*, 2015, Teori Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta : CAPS.
- Hasibuan*, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani*, 2003, Manajemen Edisi Kedua, Yogyakarta : BPF.
- Heidjrachman dan Husnan*, 2003. Manajemen Personalialia. Edisi Keempat, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta : BPF.
- Imam Ghozali, Hengky Latan*, 2013, Partiaal Least Squares : Konsep dan Aplikasi, Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Janry Haposan Uli Panusunan Simanungkalit*, 2012, Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia, Disertasi, UI, Jakarta.
- Kartini Kartono*, 2009, Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kasmir*, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar* 2011. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung : PT. Refika Aditama
- M. Kadarisman*, 2014, Manajemen Kompensasi, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- M. Ma'ruf Abdullah*, 2016, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Media Septidira, Ridwan Nurazi, Nasution*, 2013, Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se Provinsi Bengkulu), Tesis, Universitas Bengkulu, Bengkulu.
- Nawawi, H.* 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Renggani Nuaini Vidianingtiyas, Wika Harisa Putri*, 2014, Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta, Tesis, Universitas Janabadra, Yogyakarta.
- Simamora, Henry*, 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: STIE YPKN
- Sondang P Siagian*, 2010, Teori dan Praktek Kepemimpinan, Jakarta: Rineka Cipta.



Stephen P. Robbins, Tymothy A. Judge, 2015, Perilaku Organisasi : Oganizational Behavior, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Sugiono, 2015, Metode Penelitian Manajemen, Bandung : Alfabeta.

Wibowo, 2013. Manajemen Kinerja, Jakarta : Rajawali Pers.

