

## **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KABUPATEN PESAWARAN**

**Miswan Gumanti<sup>1</sup>, Bernadhita Herindri, S<sup>2</sup>**

Prodi Sistem Informasi, STMIK Pringsewu, Lampung  
Jl. Wisma Rini No.09 Pringsewu, Lampung, Indonesia

<sup>1</sup>E-Mail: [mgumanti0205@gmail.com](mailto:mgumanti0205@gmail.com)

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline on the performance of the Sanitation and Landscaping Service staff of Pesawaran District. Variable measurements using a questionnaire distributed to employees of the Cleaning and Gardening Office of Pesawaran District. Analysis using statistics and the results of the questionnaire statement are valid and reliable. The sampling technique used was a saturated sample with a population of 114 samples. Then the normality test and path analysis were carried out. The path analysis results prove that the motivation and discipline variables simultaneously which directly affect the performance of the Sanitation and Landscaping Department of Pesawaran District are 52.5% and the remaining 47.5% is influenced by other factors not explained in this study. Motivation that directly affects the performance of the Sanitation and Landscaping Service Office of Pesawaran District is 39.2% and the discipline directly affects the performance of the Sanitation and Landscaping Service Office of Pesawaran District by 41.1%.*

**Keywords:** *motivation, discipline, and permormance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan motivasi dan disiplin.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Terbentuknya suatu organisasi tidak akan dapat mencapai sasarannya tanpa terlebih dahulu memperhatikan efektivitas kinerja perorangan, maka individu dalam pencapaian menjadi penting. Pemerintah Indonesia mempunyai tiga fungsi utama dalam mengatur masyarakat, yaitu, “public service function” (fungsi pelayanan masyarakat), “development function” (fungsi pembangunan), dan “protection function” (fungsi perlindungan). Ketiga fungsi tersebut harus dijalankan oleh pemerintah dengan sebaik-baiknya, untuk kelangsungan pemerintah itu sendiri. Dalam menjalankan fungsi tersebut maka dibentuklah birokrasi. Birokrasi merupakan suatu sistem yang dibangun oleh pemerintah agar fungsi-fungsinya yaitu pelayanan, pembangunan dan perlindungan, dapat berlangsung dengan efektif dan efisien.

Motivasi pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kerjanya. Veithzal Rivai (2005), mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan berkerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara, abdi masyarakat, dan unsur aparatur negara, agar berdaya guna dan berhasil guna mendukung pemerintahan dan pembangunan dituntut untuk meningkatkan kerjanya. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya menciptakan motivasi yang tinggi, disiplin yang tinggi, peran pimpinan dan lain sebagainya. Disiplin juga memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disiplin yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan pencapaian organisasi.

Usaha pendisiplinan adalah mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dinas kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran tingkat kedisiplinan masih rendah padahal disiplin mempunyai sarana pokok pegawai yaitu untuk mendorong pegawai untuk datang tepat pada waktunya. Apabila pegawai datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan prestasi kerja pegawai meningkat.

Berdasarkan pengamatan sementara khususnya di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran sebagian besar pegawai adalah domisili di daerah yang cukup jauh dari

lokasi kantor, sehingga untuk datang tepat waktu bahkan lebih awal akan sangat sulit dilakukan. Hal ini menjadi perhatian tersendiri dalam hal mengupayakan pegawai dapat mematuhi jam masuk serta pulang kantor. Pimpinan satuan kerja dalam hal ini harus mampu melakukan upaya-upaya pendisiplinan. Upaya meningkatkan disiplin pegawai telah dilakukan secara berkelanjutan antara lain dengan diharuskan pegawai mengisi daftar hadir pada saat masuk dan akan pulang kantor.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran adanya beberapa pegawai yang terlambat hadir dan tidak hadir tanpa keterangan menunjukkan bahwa disiplin pegawai terhadap instansi menurun. Tingkat kehadiran yang diharapkan oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran adalah 100% setiap bulannya. Tabel berikut ini menggambarkan presentase tingkat kehadiran pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan per Bulan Januari sampai dengan Juni 2016.

**Tabel 1**  
**Presentase Tingkat Kehadiran Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Januari – Juni Tahun 2016**

Bulan	Presentase Tingkat Kehadiran	
	Saat ini	Yang Diharapkan
Januari	87,12%	100,00%
Februari	87,80%	100,00%
Maret	84,70%	100,00%
April	88,00%	100,00%
Mei	86,10%	100,00%
Juni	84,50%	100,00%

Adapun rumusan masalah dalam peneitian ini antarala lain:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran ?
3. Apakah motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Motivasi**

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Veithzal (2005:445) juga mengemukakan : “Dua hal yang

dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)".

Menurut Sardirman (2005:58) dalam buku interaksi dan motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat meneruskan dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam – macam masalah.
- 4) Lebih senang bekerja sendiri.
- 5) Cepat bosan pada tugas – tugas yang rutin (hal – hal yang bersifat mekanis, berulang – ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- 7) Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakininya.
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah – masalah sosial.

## **2. Disiplin**

Pengertian disiplin menurut Simamora (2004:45) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin juga dapat diartikan sebagai bentuk pengadilan diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- 2) Adanya perilaku yang terkendali
- 3) Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin seorang pegawai dapat dilihat dari :

- 1) Kepatuha pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 2) Bekerja sesuai prosedur
- 3) Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau kelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

## **3. Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2004:67) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang sifatnya penjelasan, yaitu menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menurut Kerlinger (2000:45) adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Pemilihan metode eksplanatif karena peneliti ingin menjelaskan hubungan variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran serta menganalisis relevansi antara beberapa dimensi yang tercantum dalam variabel motivasi dan disiplin.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Berdasarkan sumber dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran, jumlah pegawai 116 orang.

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dan diolah sendiri secara langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (quisioner) kepada responden yaitu pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Dan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya. Teknik analisis data dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ketepatan/kesahehan atau keadaan suatu alat ukur dalam penelitian (Supriyanto (2008:98). Uji validitas ini merupakan pengujian validitas tiap butir atau disebut juga analisis item, yaitu mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai total yang merupakan jumlah tiap butir. Adapun rumus korelasi yang digunakan adalah rumus koefisien korelasi product moment pearson dan dinotasikan dengan huruf  $r$ . Selanjutnya dalam menginterpretasikan nilai koefisien korelasi dikatakan bahwa nilai  $r$  positif dan memenuhi syarat  $r > 0,3$ . Jadi bila nilai  $r$  lebih kecil dari nilai 0,3, maka butir item tersebut tidak valid sehingga tidak layak digunakan sebagai instrument. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas tersebut adalah

$$r_{xy} = \sqrt{\frac{n (\sum Xi Yi) - (\sum Xi) \cdot (\sum Yi)}{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi  
 Xi = Variabel Independen  
 Yi = Variabel Dependen  
 n = Jumlah Sampel

(Sugiyono, 2008:228)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan rumus Spearman Brown untuk membuat label analisis butir pernyataan. Dari analisis skor-skor dikelompokkan menjadi dua berdasarkan belahan bagian soal. Ada dua cara membelah yaitu ganjil dan genap serta awal dan akhir.

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb}$$

Keterangan :

- ri = Reliabilitas instrumen  
 rb = Korelasi dua belahan instrumen

(Sugiyono, 2008 :359)

Pengujian normalitas dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel motivasi (X<sub>1</sub>), disiplin (X<sub>2</sub>), kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan output hasil analisis pada lampiran 5 didapatkan semua data responden dalam keadaan valid (100%) untuk dieksplorasi dan tidak ada data yang hilang/missing. Sedangkan untuk keperluan pengujian normal tidaknya distribusi masing-masing data dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H<sub>0</sub> : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal.
2. H<sub>1</sub> : Data berasal dari sampel berdistribusi normal.
3. Kriteria uji: tolak H<sub>0</sub> jika nilai sig>0,05 dan terima H<sub>0</sub> untuk selainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel penelitian terdiri dari satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan dua variabel bebas yaitu Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin (X<sub>2</sub>). Dalam instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner terdapat lima alternatif jawaban, dan setiap alternatif jawaban tersebut memiliki skor

yang berbeda. Maka dalam memberikan deskripsi data yang dikumpulkan ini juga menggunakan ukuran deskripsi yang sama, dengan menggunakan teknik distribusi frekuensi.

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi**

Nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel motivasi kerja tertinggi adalah sebesar 0,848 dan terendah adalah sebesar 0,0440. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah  $n$  sebesar 30, diperoleh nilai pada tabel distribusi  $r$  sebesar 0,361, maka setiap pernyataan pada variabel motivasi Kerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel motivasi dengan jumlah sampel sebesar 30 dan jumlah item pernyataan (*N of Items*) alpha total sebesar 0,931. Dari 12 item pernyataan nilai *alpha if item delete* seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 12 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

### **2. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas Disiplin**

Nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel disiplin tertinggi adalah sebesar 0,634 dan terendah adalah sebesar 0,507. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah  $n$  sebesar 30, diperoleh nilai pada tabel distribusi  $r$  sebesar 0,361, maka setiap pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Disiplin dengan jumlah sampel (*N of Cases*) sebesar 30 dan jumlah item pernyataan (*N of items*) alpha total sebesar 0,869. Dari 12 item pernyataan nilai *alpha if item delete* seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 12 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

### **3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja**

Nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel kinerja tertinggi adalah sebesar 0,897 dan terendah adalah sebesar 0,498. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah  $n$  sebesar 89, diperoleh nilai pada Tabel distribusi  $r$  sebesar 0,361, maka setiap pernyataan pada variabel Kinerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validita.

Reliabilitas pernyataan variabel kinerja dengan jumlah sampel (*N of Cases*) sebesar 30 dan jumlah 12 item pernyataan nilai *alpha of item delete* seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 12 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

### **4. Pengaruh Motivasi terhadap Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SpSS versi 18 diperoleh besarnya koefisien determinasi (KD) motivasi terhadap kinerja =  $R^2 = 0,392 = 39,2\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja

(Y) sebesar 39,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data pengaruh data motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) yang menunjukkan bahwa hasil uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 7,842$ . Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan yaitu 1.987, maka  $t_{hitung} = 7.842 > t_{tabel} 1.987$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran dapat diterima. Jadi variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran.

Persamaan regresi antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y) adalah  $Y = 12.291 + 0,713X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu pint dari variabel Motivasi akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0,713 point.

Motivasi merupakan hal yang penting bagi organisasi karena kemampuannya mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh ini semakin besar jika Motivasi semakin kuat. Motivasi menunjukkan ciri-ciri, sifat atau karakteristik antara lain inonvasi dan pengambilan resiko, perhatian dan rinci, orientasi hasil, pada orientasi pada manusia, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas.

Dari uraian diatas untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran yaitu dengan meningkatkan Motivasi. Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan adalah :

- 1) Meningkatkan kepercayaan pada rekan kerja, hal ini berarti bahwa di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran perlu membina interaksi antar sesama pegawai dalam organisasi, sikap yang terbuka, ramah dalam pergaulan dan perilaku yang menunjukkan rasa persaudaraan yang tinggi diantara sesama pegawai.
- 2) Kepala Dinas perlu menunjukkan aturan-aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.
- 3) Adanya aturan yang ditetapkan oleh kepala Dinas harus berlaku untuk semua orang sehingga mencerminkan adanya rasa keadilan.
- 4) Keterlibatan Kepala Dinas terhadap masalah-masalah diluar pekerjaan yang dialami oleh pegawai akan terciptanya iklim kerja yang cerah.

## **5. Pengaruh Disipin terhadap Kinerja**

Perhitungan pengaruh antara variabel Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 18.00 diperoleh koefisien determinasi ( $KD$ ) =  $R^2 = 0,411 = 0,410\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin ( $X_2$ ) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel kerja (Y) Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran sebesar 41,10%, sedangkan sisinya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh motivasi terhadap kinerja bahwa hasil Uji t didapat nilai t hitung = 7,790. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1.987, maka  $t \text{ hitung} = 7,790 > t \text{ tabel} = 1.987$  sehingga dapat disimpulkan bahwa :  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran dapat diterima. Jadi variabel Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Disiplin ( $X_2$ ) terhadap variabel kerja (Y) Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran adalah  $Y = 13.251 + 0,701X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran sebesar 0,701 point.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik tersebut sangat mendukung beberapa teori tentang kinerja yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya bahwa kinerja pegawai yang didalamnya terdapat beberapa indikator diantaranya a) keterampilan kerja, b) kualitas kerja, c) kerjasama, dan d) prakarsa dipengaruhi oleh disiplin pegawai itu sendiri, disiplin yang tinggi akan membuat kinerja pegawai menjadi baik.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan beberapa hal termasuk kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja. Dan aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan salah satunya adalah disiplin. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggungjawab.

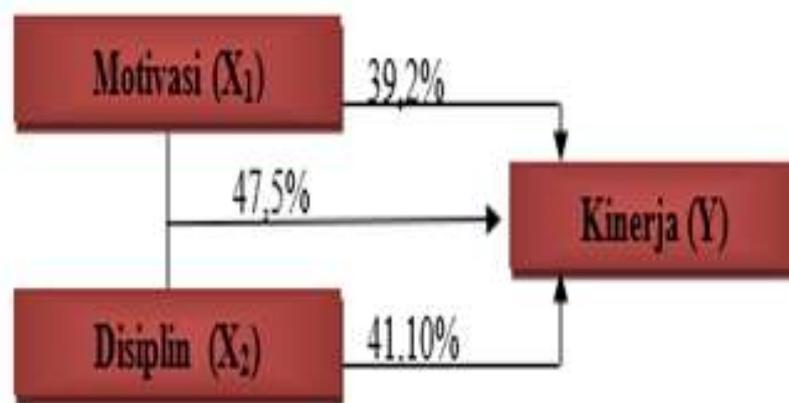
Dari uraian diatas untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran adalah dengan meningkatkan disiplin sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## **6. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Perhitungan simultan antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS diperoleh Korelasi Motivasi dan Disiplin dengan Kinerja sebesar 0,475, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif. Berarti semakin baik motivasi dan disiplin maka kinerja akan semakin meningkat, sebaliknya jika motivasi dan disiplin tidak baik maka kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,475 = 47,5\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja sebesar 47,5% dan sisanya sebesar 42,5% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian.

Berdasarkan Uji hipotesis simultan melalui uji f (test) diperoleh nilai fhitung antara Motivasi bersama-sama terhadap kinerja sebesar = 38,871 dan  $f_{hitung} 38,871 > f_{tabel} 3,10$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja. Motivasi dan Disiplin merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, semakin tinggi kedua faktor tersebut maka akan semakin meningkatkan kinerja. Semua indikator baik variabel Motivasi maupun Disiplin mempunyai arti dan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Dari analisis diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Pengaruh antar variable

Interprestasi hipotesis penelitian yaitu hipotesis ketiga menyatakan “Motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran” dalam hal ini hipotesis penelitian teruji dengan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , artinya terdapat pengaruh positif dari Motivasi ( $X_1$ ), dan Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Motivasi berpebgaruh total terhadap kinerja pegawai sebesar 0,392, sedangkan pengaruh total Disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 0,411, hal ini mengidentifikasi bahwa Disiplin memberi pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai jika dibandingkan dengan Motivasi.

## 7. Regresi Linier Berganda antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data perhitungan regresi berganda antara motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) dengan persamaan  $Y = 7,018 + 0,399X_1 + 0,437X_2$  yang artinya: setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi sebesar satu pint, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,399 point dan setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel disiplin sebesar satu point, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,437 point.

## SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,2%
2. Dari hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa disiplin pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh 41,1%.
3. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran dengan kontribusi pengaruh secara bersama-sama sebesar 52,5% sisanya 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini atau dengan kata lain hipotesis ketiga dapat diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2000. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Aksara.
- Hasibuan, SP. Melayu, 2001. *Manajemen Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kerlinger. 2006. *Asas-asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2001. *Perilaku Konsumen*, PT Eresco, Bandung.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Rivai, V., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Sardiman, A.M. 2000. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada:
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Indeks.
- Simamora, Henry. 2004, *Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat