

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN KADIDI KECAMATAN PANCA RIJANG KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Lukman*

Ani Ardian*

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang

Email: Lukmansirap75@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of employees in the office of Kadidi Village, Panca Rijang Sub-district, Sidenreng Rappang Regency. The population in this study amounted to 66 heads of families. Data collection techniques using observation, questionnaires. While the data analysis techniques in this study using SPSS 21. The results of this study is with t count $4.301 < 2,000$ (t table) or Sig. $0.000 < 0.05$ means that motivation significantly influence the performance of employees in Kelurahan Kadidi Panca Rijang District Sidenreng Rappang Regency. Next with t arithmetic $0.715 < 2,000$ (F table) or sig. $0,477 > 0,05$ means work discipline does not significantly affect the performance of employees in Kadidi Village Panca Rijang District Sidenreng Rappang Regency. And with F arithmetic $12,977 > 3,150$ (F table) or sig. $0.000b < 0.05$ means that motivation and work discipline significantly influence the performance of employees in Kadidi Village District Panca Rijang Sidenreng Rappang Regency.*

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

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 kepala keluarga. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 21. Hasil dari penelitian ini adalah dengan t hitung $4,301 < 2,000$ (t tabel) atau Sig. $0,000 < 0,05$ artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. Selanjutnya dengan t hitung $0,715 < 2,000$ (F tabel) atau sig. $0,477 > 0,05$ artinya disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. Dan dengan F hitung $12,977 > 3,150$ (F tabel) atau sig. $0,000^b < 0,05$ artinya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang.*

Kata Kunci : *Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 12 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yaitu Ayat (1) Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara

berdayaguna dan berhasilguna. Ayat (2) Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi

kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yaitu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 55 yaitu : Ayat (1) Manajemen PNS meliputi: a) penyusunan dan penetapan kebutuhan, b) pengadaan, c) pangkat dan jabatan, d) pengembangan karier, e) pola karier, f) promosi, g) mutasi, h) penilaian kinerja, i) penggajian dan tunjangan, j) penghargaan, k) disiplin, l) pemberhentian, m) jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan) perlindungan.

Gejala yang terjadi pada kantor Kelurahan Kadidi yaitu tingkat motivasi dan disiplin kerja pegawai yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kenyataan sebagai berikut :

1. Pegawai tidak memanfaatkan waktu luang secara baik serta sering lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat kontra produktif dan eksternal, seperti mengedepankan acara keluarga pada saat hari kantor, lain lagi pada saat mereka masuk kantor mereka lebih cenderung membuka facebook atau nonton pada saat jam kerjadengan alasan tidak ada pekerjaan.
2. Sering bersikap acuh terhadap aturan yang ditetapkan, hal ini dapat terlihat dari kedisiplinan pegawai dalam berpakaian dinas, ketidakpatuhan terhadap SOP, datang terlambat pulang cepat, bahkan sering tidak ditemui staff pada saat jam kerja.

Menurut *Fathoni (2006)* salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah balas jasa atau motivasi kerja. Agar setiap pegawai mempunyai kinerja yang tinggi, perlu bagi instansi untuk memberikan balas jasa kepada pegawainya.

Setiap instansi tentu dapat memberikan motivasi yang bervariasi, misalnya pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan

lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan pegawai dapat terpenuhi, sehingga diharapkan para pegawai akan merasa tenang dalam bekerja dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dan mereka memiliki disiplin kerja yang tinggi. Selain memberikan motivasi kepada pegawai, instansi juga harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong seseorang bekerja dengan baik, demikian juga dalam menerapkan disiplin kerja, instansi harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan lemahnya disiplin kerjape gawainya, karena kesalahan pihak manajemen dalam memberikan motivasi kepada pegawai maupun tidak memperhatikan gejala-gejala timbulnya disiplin kerja yang lemah akan memberikan dampak yang merugikan bagi instansi itu sendiri.

Upaya untuk mendorong para karyawan mematuhi peraturan-peraturan kerja memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat. Salah satu strateginya adalah dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja para pegawainya. Untuk menyusun kebijakan yang terkait dengan motivasi dan disiplin kerja tersebut maka institusi perlu memiliki data dan informasi yang akurat mengenai motivasi dan disiplin kerja pegawainya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang ?

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Konsep Motivasi

Veithzal Rivai (2005:455), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. *Mathis* (2002:89), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. *Hasibuan* (2008:92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas.

Ketiga pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seseorang adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan, dan lain-lain. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yaitu menjadi dirinya sendiri.

Veithzal Rivai (2005:458), mengatakan bahwa terdapat teori kebutuhan McClelland's. *McClelland theory of needs* memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

2. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan yaitu hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja.
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu yaitu kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.

Konsep Disiplin Kerja

Menurut *Sondang* (2008:305) menyatakan bahwa Kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut *Malayu S.P Hasibuan* (2008:212) bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraruran perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Menurut *T. Hani Handoko* (2000:208) "Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi nasional".

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa kecuali.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (*Fathoni*, 2006) yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (*waskat*).

Adapun menurut *Singodimejo* dalam *Edy Sutrisno* (2011:94) adalah sebagai berikut : (1) Taat terhadap aturan waktu, (2) taat terhadap peraturan perusahaan, (3) peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, (4) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan (5) taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Konsep Kinerja

Menurut ahli *Malayu S.P Hasibuan* (2006:94) bahwa "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. *Mangkunegara* (2009:9) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut *Sedarmayanti* (2004:174) bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempumakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”. Menurut *Mathis & Jackson* (78:4), Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah “yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang ingin dicapai oleh seseorang didalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang mempengaruhi kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut *Anwar Prabu Mangkunegara* (2009:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) tanggung jawab, dan (4) kerja sama. Sedangkan menurut *Mathis & Jackson* (82:4), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan mereka yaitu bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.
- 2) Motivasi yaitu suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.
- 3) Dukungan yang diterima yaitu pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi

kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan yaitu adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi yaitu jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

1. (Ha) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. (Ho) Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. (Ha) Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang.
(Ho) Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. (Ha) Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang.
(Ho) Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan Kadidi pada bulan Oktober sampai

dengan bulan Desember 2016. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh kepala keluarga kelurahan Kadidi yang berjumlah 656 KK dengan menarik sampel sebesar 10% dan dapatkan sampel sebanyak 66 Kepala Keluarga. Teknik analisis data menggunakan skala likert. Data yang telah terkumpul dilakukan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis berupa statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y
 - a. Koefisien Regresi (X_1 dan X_2 terhadap Y)

Tabel 1 Koefisien Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7,071	1,880		3,762	,000
1					
x1	,592	,138	,500	4,301	,000
x2	,089	,124	,083	,715	,477

a. Dependent Variable: y

Sumber : Olahan data SPSS, 2016

Berdasarkan tabel *coefficients* hasil olahan di atas, maka model regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat dianalisa berdasarkan koefisien-koefisiennya sebagai berikut.

$$Y = 7,071 + 0,592X_1 + 0,89X_2$$

Dari fungsi regresi di atas, maka dapat dijelaskan :

- 1) Konstanta sebesar 7,071; artinya jika motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 7,071.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,592 dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,89; artinya jika variabel motivasi dan disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,592 dan 0,89. Koefisien motivasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai, semakin meningkat motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan koefisien disiplin kerja bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai, semakin meningkat disiplin pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Uji statistik *t* untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual menerangkan variabel *dependen* berdasarkan tabel *coefficients* hasil olah data SPSS, maka diketahui bahwa :

- a) Nilai *t hitung* = variabel motivasi (X_1) sebesar 4,301 dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,715.dengan tingkat signifikansi $X_1 = 0,000 < 0,05$ dan $X_2 = 0,477 > 0,05$.
- b) Nilai *t tabel* dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$\alpha/2 ; n-k-1$$

$$(\alpha = \text{ taraf signifikan, } n = \text{ jumlah data})$$

$$0,05/2 ; 66-3-1$$

$$0,025 ; 62$$
 Jadi nilai *t tabel* yang didapatkan pada tabel distribusi t yaitu 2,000, sehingga diketahui bahwa nilai *t hitung* $X_1 > t \text{ tabel}$ atau $4,301 > 2,000$ dan nilai *t hitung* $X_2 < t \text{ tabel}$ atau $0,715 < 2,000$.

- c) Jika t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung $>$ t tabel) maka X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y .
Jika t hitung lebih kecil dari t tabel (t hitung $<$ t tabel) maka X_1 dan X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y .
Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 ($Sig < 0,05$) maka X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y .
Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05 ($Sig > 0,05$) maka X_1 dan X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y .
- d) Keputusan :
- 1) Berdasarkan nilai t hitung, variabel Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sedangkan variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)
 - 2) Berdasarkan nilai probabilitasnya, variabel Motivasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis (Ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y)

Tabel 2 Anova (Uji Hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	121,995	2	60,997	12,977	,000 ^b
1 Residual	296,126	63	4,700		
Total	418,121	65			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x_2 , x_1

Sumber : Olahan data SPSS, 2016

Untuk menguji kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, dilakukan uji F . Untuk mengetahui bahwa ada pengaruh dapat diketahui dengan melihat dari level of significant $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari

0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil olahan data pada tabel ANOVA di atas, maka diketahui nilai F -hitung yang diperoleh sebesar 12,977 dengan tingkat probabilitas sig. 0,000 ($sig < 0,05$) yang berarti bahwa variabel Motivasi (X_1) bersama-sama dengan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil tersebut berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya, diuraikan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Nilai F hitung = variabel Motivasi (X_1) bersama dengan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 12,977.dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F Tabel dapat diketahui menggunakan rumus sebagai berikut:

$$df1 = k-1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n-k = 66 - 3 = 63$$

(k =Jumlah Variabel dan n =Jumlah data)

Jadi nilai F tabel yang didapatkan pada tabel distribusi F yaitu 3,150. Sehingga diketahui nilai F hitung $>$ F tabel atau $12,977 > 3,150$

- 2) Hipotesis H_0 : Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
Hipotesis H_a : Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

- 3) Pengambilan keputusan :

- a) Jika F hitung lebih besar dari F tabel (F hitung $>$ F tabel) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika F hitung lebih kecil dari F tabel (F hitung $<$ F tabel) maka H_a ditolak dan H_0 diterima.
- c) Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 ($Sig < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- d) Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05 ($Sig > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 4) Keputusan : Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Summary (Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y)

Tabel 3 Summary Koefisien Determinasi (Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,292	,269	2,16805

a. Predictors: (Constant), x_2 , x_1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Olahan data SPSS, 2016

Dari analisis data Tabel 4.3 di atas, maka dapat diketahui : Nilai $r = 0,540$ dan nilai $r^2 = 0,292 \times 100\% = 29,2\%$ (pengaruh dari X_1 dan X_2 terhadap Y). Sisanya $100\% - 29,2 = 70,8\%$ (sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain).

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Berdasarkan tabel *model summary* koefisien determinasi berganda (r^2) atau $r^2 = 0,292$, berarti secara bersama-sama 29,2% perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 29,2%. Sedangkan sisanya yaitu 70,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam kerangka konsep penelitian ini.

Uji Kualitas Data

Model pengujian untuk mengukur validitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan **korelasi item-total dikoreksi** (*corrected item-total correlation*) untuk

menguji validitas internal setiap item pernyataan kuisioner yang disusun dalam bentuk skala. Untuk menentukan apakah sebuah item dinyatakan valid atau tidak maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah item. Artinya, sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 mengindikasikan item tersebut memiliki validitas yang memadai (Kusnendi, 2008:96). Sedangkan untuk mengukur reabilitas data dalam penelitian ini, maka digunakan nilai dari **Cronbach Alpha** yang diperoleh pada tabel **Reliability Statistics**. Menurut Ghozali (2009) dalam Sellang (2015:152), suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai **Cronbach Alpha** $> 0,60$.

1) Variabel Motivasi (X_1)

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x_1	6,5909	2,769	,523	,274	,416
x_2	6,4848	2,838	,364	,153	,579
x_3	7,6515	1,738	,437	,223	,537

Sumber : Olahan data SPSS, 2016

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa ketiga item dari indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi (X_1) dinyatakan valid dengan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari $> 0,25-0,30$ (*corrected item-total correlation* $> 0,25-0,30$).

Tabel 5 Uji Reabilitas Variabel Motivasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,607	,637	3

Sumber : Olahan data SPSS, 2016

Berdasarkan analisis *reability statistics* pada tabel 4.9 di atas, kuesioner penilaian yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi (X_1) dikatakan *reliabel* atau handal karena *cronbach alpha* yang diperoleh adalah 0,607 yang berarti lebih besar atau sama dengan 0,60 ($0,607 > 0,60$).

2) Variabel Disiplin Kerja (X_2)Tabel 6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	11,3485	3,769	,396	,159	,544
x2.2	11,6364	3,650	,343	,190	,582
x2.3	11,7727	3,286	,510	,274	,454
x2.4	11,5606	3,604	,339	,182	,587

Sumber : Olahan data SPSS, 2016

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 6 di atas, diketahui bahwa keempat item dari indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (X_2) dinyatakan valid dengan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari $> 0.25-0.30$ (*corrected item-total correlation* $> 0.25-0.30$).

Tabel 7 Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,614	,617	4

Sumber : Olahan data SPSS, 2016

Berdasarkan analisis *reability statistics* pada tabel 7 di atas, kuesioner penilaian yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (X_2) dikatakan *reliabel* atau handal karena *cronbach alpha* yang diperoleh adalah 0,614 yang berarti lebih besar dari 0,60 ($0,614 > 0,60$).

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	10,6667	3,949	,582	,468	,597
y2	11,2273	4,824	,280	,124	,758
y3	10,8939	3,881	,532	,302	,622
y4	10,9394	3,227	,611	,447	,565

Sumber : Olahan data SPSS, 2016

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 8 di atas, diketahui bahwa keempat item dari indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dengan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari $> 0.25-0.30$ (*corrected item-total correlation* $> 0.25-0.30$).

Tabel 9 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,708	,704	4

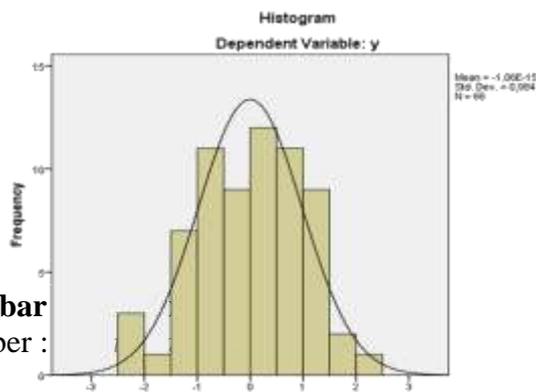
Sumber : Olahan data SPSS, 2016

Berdasarkan analisis *reability statistics* pada tabel 9 di atas, kuesioner penilaian yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai (Y) dikatakan *reliabel* atau handal karena *cronbach alpha* yang diperoleh adalah 0,708 yang berarti lebih besar dari 0,60 ($0,708 > 0,60$).

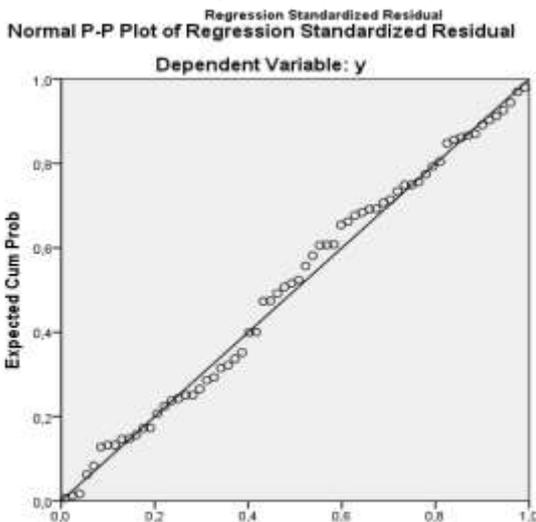
b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) dalam Sellang (2015:155), uji normalitas model dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P *Plot*.



Gambar
Sumber :



Gambar 4.2 Normal P-P Plot

Sumber : *Olahan data SPSS, 2016*

Berdasarkan grafik normal P-P *Plot* hasil olahan data di atas, maka model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dilihat dari data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, grafik histogramnya menunjukkan bahwa data tersebut normal.

c. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pada Hasil olahan data SPSS melalui uji *F* ANOVA yang telah dibahas pada Tabel 4.6 dan Tabel 4.7 yang digunakan dalam penelitian ini, dan untuk mengetahui bahwa ada pengaruh, dapat diketahui dengan melihat dari *level of significant* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji statistik *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/*independen* secara individual menerangkan variasi variabel *dependen*. Perhitungan nilai statistik *t* disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), dan disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H_0 diterima, atau dengan membandingkan tingkat signifikansi *t* dengan 0.05 ($\alpha = 5\%$) atau membandingkan antara *F*-hitung dengan *F*-tabel. Apabila tingkat signifikansi $Sig < 0,05$, atau apabila nilai *F*-hitung $> F$ -tabel, maka hipotesis diterima. Hasil pengujian diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 10 Pengujian Hipotesis

Uji t							
Hipotesis	Variabel Independent	Variabel Dependent	df	t-Hitung	t-Tabel	Sig.	Ket.
1	Motivasi	Kinerja Pegawai	2	4,301	2,000	0,000	Signifikan
2	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	63	0,715	2,000	0,477	Tidak Signifikan
			65				
Uji F							
	Variabel Independent	Variabel Dependent		F-Hitung	F-Tabel	Sig.	Ket.
3	Motivasi dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	263	12,977	3,150	,000 ^b	Signifikan
			65				

Sumber : *Olahan Data Pengujian Hipotesis (Modifikasi Penulis), 2016*

Berdasarkan olahan data pengujian hipotesis pada Tabel 10 di atas, dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} 4,301 < 2,000$ (t_{tabel}) atau Sig. $0,000 < 0,05$.
- 2) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} 0,715 < 2,000$ (F_{tabel}) atau sig. $0,477 > 0,05$.
- 3) Motivasi secara bersama-sama dengan Disiplin Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pelayanan, dengan $F_{hitung} 12,977 > 3,150$ (F_{tabel}) atau sig. $0,000^b < 0,05$.

Berdasarkan Tabel 10 tersebut di atas, sehingga dapat diketahui bahwa terdapat jalur yang berpengaruh signifikan dan tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis yang didukung data olahan SPSS dan diterima adalah :

- 1) (H_a) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang.
- 2) (H_o) Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang.
- 3) (H_a) Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kadidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Jamaluddin, 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik*, Gava Media, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Lukinan. Sampara, dan Sutopo.2003. *Pelayanan Prima*, Lembaga Administrasi Negara, RI, Jakarta.
- Mathis Robert L dan Johan H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nogi S, Tangkilison Hessel. 2005. *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan I, Murai Kencana, Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sirait, Justine, 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Grasindo, Jakarta.
- Sugiyono,2013.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Suksmaningsih, Indah. 2001. *Persepsi Masyarakat terhadap Pelayanan Umum*, Jakarta, Pusat Penelitian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Negara.
- Widodo, Joko. 2001. *Good Governance Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Surabaya: Insan Cedeikia.

Peraturan Perundangan

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Data Online

<http://skripsi-manajemen.blogspot.co.id/2011/02/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>. Di akses tanggal 22 Maret pukul 22.41.

http://azia-fisip11.web.unair.ac.id/artikel_det

[ail-48323-Politik-Manajemen%20Pelayanan%20Publik.html](http://jurnalefektif.janabadra.ac.id/wp-content/uploads/2015/11/Efektif-Juni-2012_2.pdf). Di akses tanggal 22 Maret pukul 22.45.

http://jurnalefektif.janabadra.ac.id/wp-content/uploads/2015/11/Efektif-Juni-2012_2.pdf. Di akses tanggal 22 Maret pukul 22.48.

<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/10364/697/content%202.pdf?sequence=2>. Di akses tanggal 22 Maret pukul 22.50.

<http://najasmileforyou.blogspot.co.id/2013/05/manajemen-sumber-daya-manusia-disilpin.html>. Di akses tanggal 23 Maret pukul 11.23.