

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BIMA

Dodo Susanto^{1)*}, Mawardi²⁾, Muhsanah³⁾, Ririn Indrawati⁴⁾

¹⁻² Dosen STES Harapan Bima, NTB, Indonesia

³⁻⁴ Mahasiswa STES Harapan Bima, NTB, Indonesia

* Email: dodosusanto@panma.ac.id

Article Info	ABSTRACT
Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Civil Servants; Culture and Tourism.	<i>The research objective was to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of Civil Servants at the Culture and Tourism Office of the City of Bima. This study uses a survey method using primary data obtained from the questionnaire. The sample in this study were 85 civil servants at the Culture and Tourism Office of the City of Bima. The sample was taken by census technique that is the sampling technique with that consideration so in this study used the entire population that is as many as 85 civil servants of the Culture and Tourism Office of the City of Bima. The data analysis technique uses multiple linear regression. The results showed that: Work motivation and work discipline had a significant positive effect on the performance of civil servants at the Bima City Culture and Tourism Service.</i>
Artikel Info	ABSTRAK
Kata kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Pegawai Negeri Sipil; Kebudayaan dan Pariwisata.	<i>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima. Sampel diambil dengan teknik sensus yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tersebut maka dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yaitu sebanyak 85 pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima.</i>

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi untuk tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan perkataan lain prestasi organisasi sangat bergantung pada prestasi masing-masing individu untuk organisasi.

Terkait dengan pengembangan karir PNS, model pengembangan karir yang mendasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural, meliputi pendidikan, pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, masa kerja, pangkat dan golongan, jabatan, Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), dan Daftar Urut Kepangkatan (DUK) pegawai yang lebih tinggi kepangkatannya diberi kesempatan lebih dulu untuk menduduki jabatan yang lowong. Sedangkan pengembangan karir berdasarkan analisa jabatan dan spesifikasi jabatan. Dari latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh

motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bima?

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini unit populasi yang menjadi sasaran penelitian adalah pegawai negeri sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bima. Berdasarkan data terakhir yang dimiliki (Januari 2019) bahwa jumlah pegawai negeri sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bima berjumlah 85 orang. Dengan pertimbangan itu maka dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 85 orang pegawai negeri sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bima.

Analisis Data

Uji Validitas

Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur (Arikunto, 2006:219). Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai dengan hal dan sifat yang diukur. Artinya, setiap butir instrumen telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep (konstruk teori) yang menjadi dasar penyusunan instrumen.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat ukur adalah keajegan hasil pengukuran yang diperoleh dari waktu yang berbeda untuk orang yang sama. Reliabilitas atau keterandalan suatu instrumen sebagai alat ukur dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kebenaran alat ukur cocok digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur sesuatu. Dengan demikian, suatu instrumen yang reliable memberikan pengertian bahwa instrumen itu telah benar-benar memiliki taraf keajegan dalam mengukur apa yang hendak diukur.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Teknik analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda yang selain untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2006:82). Secara teknis untuk memperoleh kecermatan dalam perhitungan statistik menggunakan bantuan program *SPSS ForMS*. Windows dengan persamaan empat prediktor.

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1MOT + b_2Disip + e$$

Di mana:

KK	= Kinerja Karyawan
MOT	= Motivasi
Disip	= Disiplin
A	= Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi
e	= error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja PNS Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bima dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti. Motivasi adalah suatu kegiatan memberi dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Dengan demikian seorang pemimpin yang baik harus mampu untuk memahami dan mengetahui keinginan dan kebutuhan yang ada pada bawahannya. Atau dengan kata lain seorang pemimpin harus mengetahui proses motivasi. Hal ini sangat

penting, karena seorang bawahan akan bekerja lebih giat ketika hasil kerjanya dihargai.

Hasil analisis regresi berganda memperoleh nilai R^2 sebesar 0,615. Hal ini menunjukkan bahwa 61,5% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 28,5 dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja PNS Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bima. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah juga kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada nilai probabilitas sebesar 0,000 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$).
2. Hasil uji t disiplin kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,704 dengan $p = 0,010$. Besarnya nilai t-tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 2,028. Hasilnya adalah t-hitung $>$ t-tabel yaitu $2,704 > 2,028$ dengan $p < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil analisis regresi berganda memperoleh nilai R^2 sebesar 0,615. Hal ini menunjukkan bahwa 61,5% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 28,5 dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad S.Ruky. (2001). Sistem Manajemen Kinerja (Panduan Praktis Untuk

Merancang dan Meraih Kinerja Prima). Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Arikunto & Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Budiyono, Haris. A. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cordaso. (20003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung: Jakarta.

Kartono, Kartini. (2002). *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali

Kuncoro, M., (2001). *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. UPP. AMP. YKPN, Yogyakarta. Kusriyanto, B, 1984, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Jakarta: PT. Gramedia

Kuncoro, Mudrajat. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

_____. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

_____. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari*

-
- Safaria, Triantoro. (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2006). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.