

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros

Mutia Ramadani¹, Akmal Umar², Adrianah³

^{1,2,3}Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI-YAPMI, Makassar, Indonesia

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros. Sebanyak 92 pegawai yang dijadikan sebagai populasi dan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji hipotesis, uji regresi (Uji T dan Uji F) dengan SPSS V 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R square sebesar 0,257 atau 25,7% yang artinya disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 25,7% serta selebihnya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi saat sekarang, manajemen yang baik sangat penting untuk setiap instansi dan peranannya saat menjalankan satu organisasi, oleh karenanya sumber daya manusia di anggap sebagai objek utama dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Tujuan organisasi akan tercapai jika setiap pegawai memiliki kinerja yang baik dan berkualitas. Dengan begitu kinerja pegawai akan sangat berpengaruh oleh unsur disiplin yang harus dimiliki oleh seluruh pegawai dalam menaati setiap aturan yang telah dirumuskan oleh organisasi. Disiplin merupakan syarat agar mencapai hasil yang optimal baik dalam bentuk organisasi formal maupun informal, maka segala ketentuan dari semua lembaga mengenai kedisiplinan selalu diperlukan dan hal ini untuk mencapai standar organisasi. Oleh karena itu, disiplin adalah ukuran yang sering kali memiliki nilai positif dan biasanya digunakan untuk menunjukkan siapa yang berhasil mencapai tujuan organisasi setelah mereka mencapainya.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga sangat berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Setiap instansi selalu menginginkan kinerja dari

setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, instansi harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi pegawai, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan .

Permasalahan yang dialami pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros ialah masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktunya pada saat jam kerja baik itu dari masuk jam kerja sampai pulang kerja penulis melihat beberapa hal yang tidak dapat dipungkiri dengan masih adanya pegawai yang melanggar aturan tersebut. Hal ini terbukti dari fenomena yang terlihat pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros yaitu masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi aturan tersebut.

Fenomena disiplin kerja yang menurun ini terlihat pada Badan Keuangan dan Aset Daerah yaitu masih adanya pegawai yang mangkir bahkan masih beraktifitas diluar kantor pada saat jam kerja, keterlambatan datang melewati jam masuk kerja, dan masih terdapat pegawai pada saat jam kerja merokok diarea kantor.

Permasalahan yang dialami pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros tentu saja bisa berakibat terhadap peningkatkan atau menurunnya suatu kinerja. Peneliti melihat adanya kondisi mengenai disiplin kerja pegawai dan motivasi kerja yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut maka perlu dikaji secara empiris. Jika hal ini tidak diantisipasi secepatnya, maka dapat menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk mendisiplinkan pegawai, Agar pegawai dapat optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan maka faktor disiplin kerja dan motivasi kerja sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika disiplin tidak dapat di tegakkan di dalam suatu organisasi maka tidak akan dicapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Terkait latar belakang yang dijabarkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MAROS"**

TINJAUAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu dan seni menyelaraskan hubungan dan peran karyawan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan Malayu, 2016). Sumber daya manusia yaitu faktor yang terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik instansi dan sumber daya manusia juga merupakan kunci penentu perkembangan, perencanaan perusahaan untuk mencapai tujuan. Manajemen

sumber daya manusia memiliki karakteristik tertentu jika disamakan dengan manajemen umum atau pengelolaan sumber daya manusia lainnya. Karena yang dikelolah ialah, keberhasilan manusia atau kegagalan pengelolaan sumber daya manusia akan berdampak sangat besar.

(Eko Widodo Suparno, 2015) MSDM merupakan suatu aktivitas yang meliputi penilaian akan kebutuhan SDM, merekrut sumberdaya yang sesuai dengan kebutuhan itu, serta memaksimalkan kerja yang dihasilkan dengan cara seperti penugasan yang tepat dan pemberian insentif sehingga sesuai dengan tujuan dan kebutuhan dari organisasi. Menggunakan dan mengelola sumber daya pada seorang pegawai. Definisi lain ialah menjalankan dengan penggunaan yang dirancang agar optimal dalam Suatu dunia kerja untuk pengembangan agar mencapai tujuan organisasi pribadi pegawai merupakan definisi lain dari MSDM.

1. Disiplin Kerja

(Edy Sutrisno, 2016), mengatakan bahwa kedisiplinan ialah kesediaan seseorang dalam menaati segala aturan dalam instansi sehingga memahami tugas dan tanggung jawab sesuai dengan semua peraturan instansi. Disiplin memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan institusi. Memahami bahwa memiliki disiplin kerja yang baik bagi pegawai berarti memperoleh manfaat yang bermanfaat bagi institusi maupun pegawai.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar, mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh sebab itu, setiap manejer selalu berusaha agar bawahannya memiliki sikap kedisiplinan yang baik. jika para bawahan berdisiplin baik maka Menejer sukses dalam kepemimpinannya. Pegawai selalu dapat meninggalkan pekerjaan pada waktu yang tepat dan memanai kedisiplinan ketika mereka melakukan semua pekerjaanya dengan baik.

Pada umumnya disiplin terlihat jika pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor/instansi, menyelesaikan pekerjaan dan memiliki semangat kerja yang tinggi, berpakaian rapi ditempat kerja, datang ke kantor tepat waktu dan teratur, memakai perlengkapan kantor dengan hati-hati. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 menurut (Ananto, 2016) yaitu disiplin kerja, disiplin peraturan dan berpakaian serta disiplin tanggung jawab kerja.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut (Ahmad Yusuf, 2015) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut (Kadarisman M, 2012) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Sutanto, 2013) motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan didalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Berdasarkan pendapat para ahli mengenai motivasi kerja, bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi karyawan yang menimbulkan semangat untuk bekerja sehingga bisa bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan. Indikator motivasi kerja menurut (Syahyuti, 2010) yaitu, prestasi kerja, pengakuan kinerja dan tanggung jawab.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yaitu hal yang menjadi daya tarik yang besar dalam suatu instansi. Makin meningkat kinerja pegawai maka meningkat juga perkembangan instansi. Kemajuan instansi bergantung pada kinerja pegawainya. Menurut (Rivai, 2012) kinerja ialah keinginan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu tindakan dan meningkatkannya sesuai tanggung jawab untuk hasil seperti yang diharapkan. (Saputra A. rahyu & Hendriani s, 2015) indikator kinerja meliputi, kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan tanggung jawab.

METODOLOGI

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman Maros Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan juni 2024 sampai dengan bulan agustus 2024.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti atau Langsung dari sumber primer (Sugiyono, 2014). Data mentah juga diperoleh dengan cara mengumpulkan langsung memakai metode pembagian kuesioner dan observasi ke sejumlah responden pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dengan cara tidak langsung dari objek yang diteliti atau melalui perantara (Sugiyono, 2014). Data sekunder berupa profil Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros, visi & misi, serta absen pegawai yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 92 orang pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros.

Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi sekaligus sebagai sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 92 orang yang ada pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yaitu Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner lalu dibuat dalam skala. Skala pengukuran ialah kesepakatan yang bertujuan untuk dasar penetapan tinggi rendahnya internal yang tertera didalam alat ukur, sehingga alat ukur dapat dipakai untuk mengukur dan menghasilkan data kuantitatif.

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah sampel yang dipakai berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas sah atau tidaknya suatu kuesioner. Jika pertanyaan - pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid.

Uji reabilitas digunakan untuk mengenali sejauh mana hasil pengukuran senantiasa tidak berubah - ubah, apabila dicoba pengukuran dua kali ataupun lebih terhadap indikasi yang sama dengan memakai perlengkapan pengukur yang sama.

Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikannya.

Uji statistik T (parsial) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi variabel dependen.

Uji Koefisien determinasi (Adjusted R²) merupakan sebuah koefisien yang

menunjukkan presentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Presentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Disiplin Kerja (X1)	92	6	24	30	26.05	2.104	4.426
Motivasi Kerja (X2)	92	8	22	30	25.78	2.168	4.699
Kinerja Karyawan (Y)	92	10	30	40	36.14	3.642	13.266
Valid N (listwise)	92						

Sumber : Output SPSS V.26,2024

Dari tabel statistik deskriptif diatas menunjukkan jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 92 data. Sehingga dapat dijelaskan hasil sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja menunjukkan nilai minimumnya sebesar 24 dan maximumnya 30 dengan standar deviasi 2,104, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 26,05 artinya semua sampel rata-rata beban kerja adalah 26,05.
- b. Motivasi kerja menunjukkan nilai minimumnya sebesar 22 dan maximumnya 30 dengan standar deviasi 2,168, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 25,78 artinya semua sampel rata-rata beban kerja adalah 25,78.
- c. Kinerja pegawai menunjukkan nilai minimumnya sebesar 30 dan maximumnya 40 dengan standar deviasi 3,642, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 36,14 artinya semua sampel rata-rata beban kerja adalah 36,14.

2. Uji Normalitas

**Tabel 2 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.13890754
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.090
	Positive	.084
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS V.26,2024

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (two-tailed) sebesar 0,064 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari variabel X1 dan X2 serta Y berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normal.

3. Uji Validitas

Disiplin Kerja (Variabel X1)

VARIABEL X1	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X1.1	0.897	0.205	Valid
X1.2	0.798	0.205	Valid
X1.3	0.604	0.205	Valid
X1.4	0.623	0.205	Valid
X1.5	0.863	0.205	Valid
X1.6	0.635	0.205	Valid

Sumber : Output SPSS V.26,2024

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X1 yaitu Disiplin Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 6 pernyataan dikatakan valid, karena nilai rhitung > rtabel.

Motivasi Kerja (Variabel X2)

VARIABEL X2	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X1.1	0.836	0.205	Valid
X1.2	0.819	0.205	Valid
X1.3	0.550	0.205	Valid
X1.4	0.652	0.205	Valid
X1.5	0.837	0.205	Valid
X1.6	0.693	0.205	Valid

Sumber : Output SPSS V.26,2024

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X2 yaitu Motivasi Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 6 pernyataan dikatakan valid, karena nilai rhitung > rtabel.

Kinerja pegawai (Variabel Y)

VARIABEL Y	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
Y.a	0.807	0.205	Valid
Y.b	0.829	0.205	Valid
Y.c	0.885	0.205	Valid
Y.d	0.896	0.205	Valid
Y.e	0.901	0.205	Valid
Y.f	0.900	0.205	Valid
Y.g	0.834	0.205	Valid
Y.h	0.861	0.205	Valid

Sumber : Output SPSS V.26,2024

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja pegawai didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kinerja pegawai yang berjumlah 8 pernyataan dikatakan valid, karena nilai rhitung > rtabel.

4. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (Variabel X1)

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	6

Sumber : Output SPSS V.26,2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha sebesar $0.834 > 0.60$ maka seluruh instrument pertanyaan dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Variabel X2)

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	6

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha sebesar $0.827 > 0.60$ maka seluruh instrument pertanyaan dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Kinerja pegawai (Variabel Y)

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	8

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha sebesar $0.948 > 0.60$ maka seluruh instrument pertanyaan dinyatakan reliabel.

5. Uji Hipotesis

Uji Analisis regresi linear berganda

Tabel 6 Uji Analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.108	3.020		7.320	.000
	X1	.247	.053	.427	4.674	.000
	X2	.294	.106	.254	2.779	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS V.26,2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.30 dapat diketahui bahwa nilai konstanta (nilai α) sebesar 22.108 dan untuk Disiplin Kerja (nilai β) sebesar

0.247 dan motivasi kerja (nilai β) sebesar 0,294. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 22.108 + 0.247 X_1 + 0.294 X_2 + e$$

Yang berarti:

1. Nilai konstanta Kinerja karyawan (Y) sebesar 22.108 yang menyatakan bahwa jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja maka kinerja pegawai adalah sebesar 22.108.
2. Koefisien X1 sebesar 0.247 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Disiplin Kerja) sebesar 1%. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap 1 unit nilai X1 akan menambah nilai Y sebesar 0.247
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0.294. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,294 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (tersendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan H0) dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 26 for windows dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel 7 Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.108	3.020		7.320	.000
	X1	.247	.053	.427	4.674	.000
	X2	.294	.106	.254	2.779	.007

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, maka pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1. Pengujian disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ho : $\beta_1 = 0$ artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai

H1 : $\beta_1 > 0$ artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai(Y).

2. Pengujian motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ho : $\beta_1 = 0$ artinya motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai

H1 : $\beta_1 > 0$ artinya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,007. Karena nilai Sig. 0,007 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai(Y).

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan statistic nilai F. hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS 26 for windows dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8 Anova Tabel

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.564	2	155.282	15.414	.000 ^b
	Residual	896.599	89	10.074		
	Total	1207.163	91			

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil dari tabel 4.15 dapat dilihat nilai F hitung dan nilai signifikan yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat Kesimpulan menerima atau menolak H0, terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai F-tabel yang akan digunakan. Untuk menentukan nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df1) = k - 1 dan (df2) = n - k, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika F-hitung > F-tabel dan nilai signifikan < 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika F-hitung < F-tabel dan nilai signifikan > 0,05, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jadi, $df1 = 3-1 = 2$ dan $df2 = n-k = 92-3 = 89$. Maka kesimpulannya nilai signifikansi dari variabel X1 (disiplin kerja) dan X2 (motivasi kerja) terhadap Y (Kinerja pegawai) $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $15.414 > 3,10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

a) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, maka untuk mengetahui nilai koefisien determinasi menggunakan Adjusted R Square, nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara koefisien determinan dengan menggunakan SPSS 26 for windows dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9 Model Summary

Model Summary^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.241	3.174

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,257 atau 25,7%. Dapat diartikan bahwa 25,7% variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independent serta selebihnya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Pada variabel disiplin kerja (X1) dengan indikator disiplin waktu, disiplin peraturan dan berpakaian serta disiplin tanggung jawab kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros.
2. Pada variabel motivasi kerja (X2) dengan indikator prestasi kerja, pengakuan kinerja dan rasa tanggung jawab, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros.
3. Pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja (Y) hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Maros.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari pembimbing I yaitu Prof. Dr. H. Akmal Umar, S.E.,M.Si dan juga pembimbing II Ibu Adrianah, S.Pd.,M.Pd Oleh karenanya penulis menyampaikan rasa terimakasih atas waktu, tenaga, dan pikiran dalam mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Yusuf. (2015). Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Jiwa. Salemba Medika.
- Ananto, R. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch). Akuntansi, 1-73.
- Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Eko Widodo Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

- Kadarisman M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Saputra A. rahyu & Hendriani s. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sutanto, A. T. dan E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.
- Syahyuti. (2010). Definisi, Variabel, Indikator Dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial. Bina Rena Pariwara.