

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor BPMDes Kabupaten Bima

Aminullah Aminullah¹, Mulyadin Mulyadin²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia¹
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia²

Email: aminullah17stiebima@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of motivation and discipline on employee performance at the BPMDES office in Bima Regency. This type of research is associative with quantitative data types using primary data sources. The research instrument used in this study was a questionnaire with a Likert scale. The population used in this study were all employees who worked at the BPMDES Office of Bima Regency with a total of 71 employees, consisting of 44 ASN, 15 Regional Honorary Persons, and 12 volunteers. The sample in this study was all civil servants with a total of 44 people at the BPMDES office in Bima Regency using a purposive sampling technique. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient, determination test, t test and f test. The results showed that partially or simultaneously the variables of work motivation and work discipline did not affect the work performance of employees at the BPMDES office in Bima Regency with a very weak relationship.*

Keywords: *Motivation; Discipline; Work performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPMDES Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan jenis data kuantitatif menggunakan sumber data primer. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor BPMDES Kabupaten Bima dengan jumlah 71 orang pegawai, yang terdiri dari 44 orang ASN, 15 orang Honorer Daerah, dan 12 orang sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh PNS dengan jumlah 44 orang pada kantor BPMDES Kabupaten Bima dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor BPMDES Kabupaten Bima dengan tingkat hubungan sangat lemah.

Kata Kunci: *Motivasi; Disiplin; Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Dewasa ini manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi setiap organisasi, karna manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, manajemen sumber daya manusia merupakan elemen terpenting karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi yang ada pada suatu organisasi, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki (Mangkunegara, 2016).

Persaingan dalam dunia kerja menuntut pegawai untuk selalu melakukan pembenahan dan terbuka dalam setiap perubahan yang ada. Pegawai harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan, perkembangan teknologi dan merespon terhadap gejala-gejala yang timbul di masyarakat. Tidak kalah pentingnya pemerintah daerah kota maupun kabupaten perlu melakukan upaya terus menerus untuk mengimbangi laju perkembangan ilmu

pengetahuan, teknologi dan gejala yang timbul di masyarakat. Pada saat inilah faktor motivasi dan disiplin kerja yang tinggi sangat berperan (Widianta, et.al., 2016).

Faktor motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Adapun pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012) adalah "faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang". Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendukung dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu salah satu yang membuat prestasi kerja pegawai baik dipengaruhi oleh faktor motivasi. Tugas dan fungsi seorang pegawai akan dapat dilaksanakan dengan baik jika pimpinan mampu memberikan motivasi kepada bawahannya atau stafnya, dan pimpinan mempunyai kompetensi manajerial yang baik sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi bisa tercapai (Usman, 2015).

Faktor kedisiplinan juga sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik, menerima apa yang diperintahkan oleh pimpinan terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi maupun tugas kedinasan lainnya walaupun tanpa adanya pengawasan langsung dari pimpinan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan melakukan hal-hal lain diluar jam kantor dan melakukan hal yang bukan menjadi tugas kantor. Pegawai yang disiplin akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya rasa keterpaksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja di manfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Hendriansyah, 2016).

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Adapun pengertian prestasi kerja yang dikemukakan oleh Khairuddinata, et. al (2015), " prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Ditinjau dari uraian diatas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dari penelitian awal yang dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor BPMDES Kabupaten Bima dapat diketahui bahwa tingkat motivasi dan kedisiplinan pegawai masih rendah. Adapun indikasinya terlihat dari kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan, rendahnya tingkat kedisiplinan yang ditandai dengan beberapa pegawai cuma datang absen kemudian keluar kantor bahkan ada yang tidak pernah masuk kantor sama sekali. Fenomena rendahnya kedisiplinan pegawai juga terlihat adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja cuma duduk dan ngobrol, terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Hal inilah yang berakibat pada rendahnya prestasi kerja pegawai di lingkungan Kantor BPMDES Kabupaten Bima.

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang tersebut, maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan mengangkat judul "Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BPMDES Kabupaten Bima".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menurut tingkat ekplanasinya menggunakan metode asosiatif yang bersifat kausal (sebab akibat) (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor BPMDES Kabupaten Bima dengan jumlah 71 orang pegawai, yang terdiri dari 44 orang ASN, 15 orang Honorer Daerah, dan 12 orang sukarela. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik purposive sampling. Menurut (Sugiyono, 2019) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Maka yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini

adalah seluruh PNS dengan jumlah 44 orang pada kantor BPMDES Kabupaten Bima. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variable	R hitung	R tabel	ket
Motivasi	0,950	0,297	valid
	0,818	0,297	valid
	0,866	0,297	valid
	0,916	0,297	valid
	0,902	0,297	valid
	0,794	0,297	valid
	0,826	0,297	valid
Disiplin	0,341	0,297	valid
	0,386	0,297	valid
	0,738	0,297	valid
	0,733	0,297	valid
	0,725	0,297	valid
	0,667	0,297	valid
	0,318	0,297	valid
Prestasi Kerja	0,647	0,297	valid
	0,730	0,297	Valid
	0,698	0,297	Valid
	0,589	0,297	Valid
	0,684	0,297	Valid
	0,669	0,297	Valid
	0,716	0,297	Valid
0,724	0,297	Valid	
	0,654	0,297	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa setiap butir/ item pernyataan pada instrumen penelitian adalah valid karena r hitung > dari r tabel sebesar 0,297, sehingga dapat dinyatakan bahwa data tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

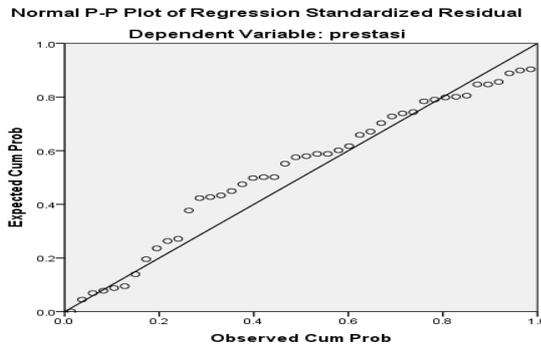
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Ket
Motivasi	0,945	Reliabel
Disiplin	0,629	Reliabel
Prestasi Kerja	0,832	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan pengolahan SPSS diatas dapat dilihat instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini memiliki data yang reliable karena nilai *cronbach alpha* sudah melebihi standar yaitu sebesar > 0,600.

Uji Normalitas



Gambar 1. P-Plot (*Sumber: Data primer diolah, 2021*)

Gambar 1, di atas menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Multikolinearitas

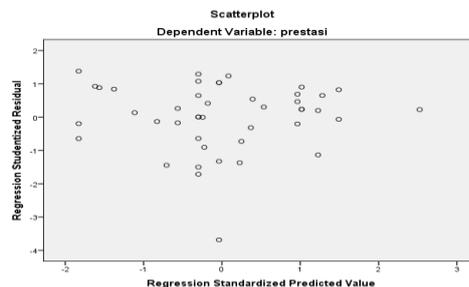
Coefficients^a			
Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.891	1.122
	Disiplin	.891	1.122

Dependent Variable: prestasi

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance sebesar $0,891 > 0,100$ dan nilai VIF sebesar $1,122 < 10,00$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot (*Sumber: Data primer diolah, 2021*)

Berdasarkan pengolahan SPSS di atas dapat dilihat bahwa titik bersebaran dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi

Model Penelitian	Koefisien Standar	
	Beta	Standar Error
Konstanta	41.100	9.222
Motivasi	-.105	.192
Disiplin	-.193	.304

Sumber: Data primer diolah, 2021

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 41,100 - 0,105 X_1 - 0,193 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 41,100 apabila nilai konstanta meningkat satu satuan maka motivasi dan disiplin konstan maka akan meningkat prestasi kerja sebesar 41,100.

Nilai motivasi sebesar -0,105 apabila nilai motivasi menurun maka prestasi kerja akan ikut menurun sebesar -0,105.

Nilai disiplin sebesar -0,193 apabila nilai disiplin menurun maka prestasi kerja akan ikut menurun sebesar -0,193.

Konstanta (a) = 1,115 artinya jika pengaruh bauran pemasaran terhadap kepuasan konsumen pada Alfamart akan naik sebesar 1,115.

Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.157 ^a	.025	-.023	4.711

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan pengolahan SPSS diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja sebesar 0,157 ha ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antar variabel sangat lemah. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,25 ini berarti kontribusi nilai motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja sebesar 2,5% sedangkan sisanya 99,75% dipengaruhi oleh variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, komunikasi kerja, kompensasi dan lain-lain.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model Penelitian	T hitung	Signifikansi
Motivasi	-.544	.589
Disiplin	-.635	.529

Sumber: Data primer diolah, 2021

H₁ = Motivasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor BPMDES Kabupaten Bima.

Nilai Thitung variabel motivasi sebesar -0,544 < t table sebesar 2,2108 dengan tingkat signifikan sebesar 0,589 > 0,05 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa "motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor BPMDES Kabupaten Bima" ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sakarsih dan Rasmansyah (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Packaging Section Pt. Astra Honda Motor Parts Centre.

H_2 = Disiplin Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor BPMDES Kabupaten Bima.

Nilai Thitung variabel motivasi sebesar $-0,635 < t$ table sebesar 2,2108 dengan tingkat signifikan sebesar $0,529 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa "disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerjapegawai pada kantor BPMDES Kabupaten Bima" ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harudi, et. al., (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Uji f

Tabel 7. Hasil Uji f

ANOVA^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	23.086	2	11.543	.520	.598 ^b
	Residual	910.073	41	22.197		
	Total	933.159	43			

Sumber: Data primer diolah, 2021

H_3 = Motivasi dan Disiplin Berpengaruh Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor BPMDES Kabupaten Bima.

Berdasarkan pengolahan data SPSS pada tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar $0,520 < F_{table}$ sebesar 3,23 dan tingkat signifikan sebesar $0,589 > 0,05$ maka hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa "Motivasi dan Disiplin Berpengaruh Simultan Terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kantor BPMDES Kabupaten Bima" ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harudi, et. al., (2016) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja pegawai bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor BPMDES Kabupaten Bima dengan tingkat hubungan sangat lemah.

SARAN

Saran yang dapat diberikan oleh peneulis kepada kantor BPMDES Kabupaten Bima yaitu agar senantiasa memperhatikan prestasi kerja pegawainya dengan mempertimbangkan indikator lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sehingga dapat menjapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Usman, B. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Pgrri Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 5(1): 24-37.
- Harudi, N., Ilyas, B. G., Tamsah, G. 2016. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng." *Jurnal Mirai Management* 1(September): 104-18.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hendriansyah. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Serta Pengalaman Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Akademi Manajemen Informatika Dan Komputer Di Kota Palembang." *Prestasi Kerja* 6(1): 13–23. <https://www.neliti.com/publications/287546/pengaruh-motivasi-dan-disiplin-serta-pengalaman-terhadap-prestasi-kerja-karyawan>.
- Khairuddinata, Aji Ratna Kusuma, R. A., Idris, A. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara Khairuddinata 1 , Aji Ratna Kusuma 2 , Adam Idris 3." *Jurnal Administrative Reform* Vol.3: 71–81.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sakarsih, N, Rasmansyah. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Packaging Section Pt. Astra Honda Motor Parts Centre." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 5(2).
- Soegoto, A. S. 2012. "Bauran Pemasaran Jasa Pengaruh Terhadap Kepuasan Konsumen Pt. Nusa Tongkaina Wisata Tirta (Ntwt) Manado." *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 10(1): 14.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed. Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Yogyakarta: Caps*.
- Widianta, I. G., Bagia, W. I, and I Suwendra, W. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *e-Journal Bisma Unevirsity Pendidikan Ganesha* 4(1): 105.