

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan)

Mujiyanti¹⁾, Bambang Sutikno²⁾, Nis Djaziah³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2), berpengaruh secara parsial dan simultan, dan untuk mengetahui dimensi yang paling dominan yang dapat mempengaruhi terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dan secara simultan variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,527 atau 52,7% dan sisanya 47,3% dipengaruhi variabel lain. Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan Perlu meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sehingga dengan demikian kinerja pegawai akan lebih meningkat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Perilaku Tenaga Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether the influence of work motivation variable (X_1), and work discipline (X_2), partially and simultaneously influence, and to know the most dominant dimension that can influence to employee performance variable (Y). The results of this study show that partially motivation of work (X_1) have a significant effect on employee performance (Y). Work discipline (X_2) has a significant effect on employee performance (Y). And simultaneously independent variable which consist of work motivation (X_1), work discipline (X_2) have a significant effect on employee performance (Y). The result of determination coefficient test (R^2) was obtained 0,527 or 52,7% and the rest 47,3% influenced by other variable. Bangil Sub-District Pasuruan Need to improve work motivation and work discipline to the performance so that the performance of employees will be more increased.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organisasi dinamakan pengorganisasian. Pengorganisasian menurut Hasibuan (2008:23) adalah “suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan beberapa orang pada setiap aktivitas. Menurut Muhammad, (2009:24) organisasi adalah “suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama”.

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik.

Manajemen menurut Hasibuan, (2008:9) adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Fathoni, (2006: 8) mengungkapkan bahwa “waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu”. Diperlukan adanya suatu pelatihan agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan efektif sehingga sumber daya manusia dapat mencapai kinerja yang baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja. Motivasi adalah faktor yang

mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Manullang, 2004:146). Untuk itu, hal paling utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan motivasi dan disiplin kerja pegawainya. Disiplin merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan Muchdarsyah, 2005:135).

Selain itu, penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bangil, untuk itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja

Menurut Hasibuan (2007: 95), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Harold Koontz dalam Hasibuan (2007:95) menyatakan, “motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”. Stephen P. Robbins dalam Hasibuan (2007: 96) mendefinisikan, “motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Kedisiplinan merupakan sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian setiap pegawai dalam usaha untuk meningkatkan

kinerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Fathoni, 2006:126). Menurut Hasibuan (2016:193) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2012: 239), “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Wirawan menambahkan (2009: 138), “disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi”.

Kinerja dalam organisasi merupakan suatu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2009: 67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:6) menyatakan, “kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu.

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Mangkunegara (2009: 67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Menurut Hasibuan (2008: 95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

3. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2010: 61) “variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan hal yang sangat penting untuk ditentukan terlebih dahulu sebelum sampai pada tahap pembahasan selanjutnya. Agar pembahasan masalah lebih terarah maka penulis memberi batasan permasalahan pada penelitian ini.

Adapun batasan masalah tersebut adalah :

1. Pada penelitian ini, penulis hanya membahas masalah-masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini termasuk dalam lingkup penelitian yang materi pokok bahasannya bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Kecamatan Bangil, yang berlokasi di JL. Mangga no.3 Bangil, kabupaten pasuruan.

A. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi Penelitian

Arikunto (2006:130) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Keseluruhan individu yang diteliti dan

memiliki beberapa karakteristik yang sama. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Kantor Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan yaitu berjumlah 30 pegawai.

b. Sample Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya lebih akurat. Berdasarkan pendapat ahli yang dikemukakan (Arikunto,2010:134) jika subjeknya lebih besar dari 100, maka dapat di ambil antara 20-25%. Mengingat populasi keseluruhan pada Kantor Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan hanya berjumlah 30 pegawai, maka peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian

Dikarenakan jumlah pegawai Kantor Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan sebanyak 30 orang, maka penelitian akan dilakukan terhadap semua populasi (*total sampling*) atau sensus Kesemua pegawai ini akan mendapatkan kuesioner dengan beberapa pertanyaan, dengan harapan kuesioner tersebut diisi dengan sebenar-benarnya, sehingga hasilnya akan akurat.

B. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber pertama baik dari individu maupun kelompok. Data ini diperoleh langsung dari sumbernya yaitu Kantor Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan yang telah menjadi objek dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak kedua. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data pegawai Kantor Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan, catatan, arsip, dan data lain yang berguna sebagai pelengkap.

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara untuk memperoleh bahan-bahan keterangan atau kenyataan yang benar untuk mengungkapkan banyak data yang diperlukan dalam penelitian ini, baik itu data

pokok maupun data penunjang. Proses mendapatkan data tersebut melalui berbagai cara, dimana masing-masing metode tidak berdiri sendiri, melainkan saling mendukung dan melengkapi hasil dari temuan metode lainnya. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Metode Angket atau Kuesioner

Arikunto (2006:151) mengungkapkan, “metode angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang dipergunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui”. Angket atau kuesioner ini untuk mendapatkan data mengenai pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.

Angket dalam penelitian ini berupa sejumlah pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban. Bentuk angket yang digunakan adalah bentuk tertutup dengan 5 (lima) alternatif jawaban dimana responden hanya memberikan tanda ceklist (√) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan. Di beri skor sebagai berikut :

- Jawaban SS diberi skor 5
- Jawaban S diberi skor 4
- Jawaban N diberi skor 3
- Jawaban TS diberi skor 2
- Jawaban STS diberi skor 1

2. Metode Dokumentasi

Yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Suharsimi, 2010:274)

3. Wawancara

Wawancara, yaitu mengadakan wawancara langsung kepada masyarakat ataupun pegawai

kecamatan untuk memperoleh data yang diperlukan.

4. Observasi

Observasi; yaitu penelitian langsung untuk mendukung kebenaran responden dalam menjawab pertanyaan serta mengurangi kekeliruan yang mungkin timbul.

5. Studi pustaka

Studi Pustaka; yaitu dengan membaca dan mempelajari *literature* yang berkaitan dengan penelitian ini maupun mempelajari hasil penelitian yang akan diteliti.

a) Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2015: 102) instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Dari pengertian instrumen tersebut dapat diketahui bahwa instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data yang akurat.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan sejauh mana ketetapan dan kecermatan sesuatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2016:52), Penguji ini menggunakan *Pearson Correaltion*, dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butiran pertanyaan dengan butiran skor. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan valid. Sebaliknya jika $r_{tabel} < r_{hitung}$, maka pertanyaan tidak valid.

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy}	=	besarnya koefisien korelasi
X	=	skor butir
Y	=	skor total

N	=	jumlah obyek responden uji coba
ΣXY	=	jumlah hasil antara skor tiap item dengan skor total
Σx^2	=	jumlah kuadrat nilai X
Σy^2	=	jumlah kuadrat nilai Y

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas diperlukan untuk memastikan terlebih dahulu apakah data yang diperoleh secara relatif terbebas dari ketidakakuratan akibat ketidakjelasan pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabannya responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2016:47)

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *Repeated Measure* atau pengukuran ulang dan *One shot* atau pengukuran sekali saja. Dengan uji statistik

Cronbach Alpha pada SPSS, data dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

D. Penyajian Data Analisis Deskriptif

Sugiyono, (2011) mengatakan bahwa analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan objek yang diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Dalam metode analisis deskriptif menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Prosentase (\%)} = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

- n : Jumlah skor jawaban responden
- N : Jumlah skor jawaban ideal
- % : Tingkat persentase

Tabel 2
Kriteria Nilai Interval

Interval Persentase	Kriteria
84% < % Skor < 100%	Sangat Baik
68% < % Skor < 84%	Baik
52% < % Skor < 68%	Cukup Baik
36% < % Skor < 52%	Tidak Baik
20% < % Skor < 36%	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sudjana (2005:47)

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik, baik normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Penjelasan dari masing-

masing uji asumsi klasik (Ghozali, 2006:91) adalah sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Cara menguji data sampel dengan uji *Kolmogorof-*

Smirnov (K-S) dapat digunakan program SPSS.

Dari hasil uji SPSS 22.0 yang dapat dilihat jika menunjukkan nilai $\text{sig} > \alpha$ (taraf signifikansi = 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal. Pengujian normalitas juga didapat dari grafik *normal probability plot*. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas (Ghozali, 2006:112)

- (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Gujarati (2003) menyatakan bahwa tidak ada kata-kata yang sesuai, baik dalam ekonometrik maupun dalam literatur terapan, untuk menyatakan masalah multikolinieritas. Beberapa penjelasan mengatakan bahwa multikolinieritas adalah diantara variabel penjelas akan saling berkorelasi. Dengan kata lain, Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* (Ghozali, 2011:105-106). Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0.1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*. Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{\text{Toleransi}}$$

- a) Jika $VIF > 10$, terdapat persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas.
- b) Jika $VIF < 10$, tidak terdapat persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas

c) Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas salah satunya dengan melihat grafik *plots* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu: ZPRED dengan residual SRESID. Hasil SPSS menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas, jika titik-titik menyebar secara acak di atas angka 0 pada sumbu Y. Ketentuannya adalah melihat nilai signifikansi dan t_{hitung} . Jika nilai signifikansi > 0.05 dan nilai $t_{\text{hitung}} < \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat model matematika yang dapat menunjukkan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Bangil kabupaten pasuruan. Hasil analisis ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y)

A = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai x_1 dan x_2 sama dengan nol.

b_1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan x_2 dengan menganggap x_1 konstanta.

X_1 = Variabel bebas₁ yaitu motivasi kerja (X_1)

B_2 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan x_1 dengan menganggap x_2 konstanta.

X_2 = Variabel bebas₂ yaitu disiplin kerja
(X_2)
e = Variabel pengganggu

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terkait atau dependen. Nilai R^2 adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terkait amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terkait.

Kelemahan dasar dalam menggunakan R^2 adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkatkan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti mengajukan untuk menggunakan *adjusted* R^2 , nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

4. Pengujian Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F – Test)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja pegawai) terhadap variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan

- a. Jenis Kelamin Responden

sebesar $\alpha = 5\%$ dan $df (k:n-k-1)$.

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

2) Uji Parsial (Uji t – Test)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Cara pengujiannya dengan bantuan SPSS. Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima (variance sama)
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak (variance berbeda)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Penelitian

1. Deskriptif Profil Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden di Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan didapat data profil responden. Data karakteristik responden sebanyak 30 orang dengan didasarkan pada jenis kelamin, usia, dan pendidikan

TABEL 7

HASIL *OUTPUT* SPSS 23: DESKRIPTIF JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin

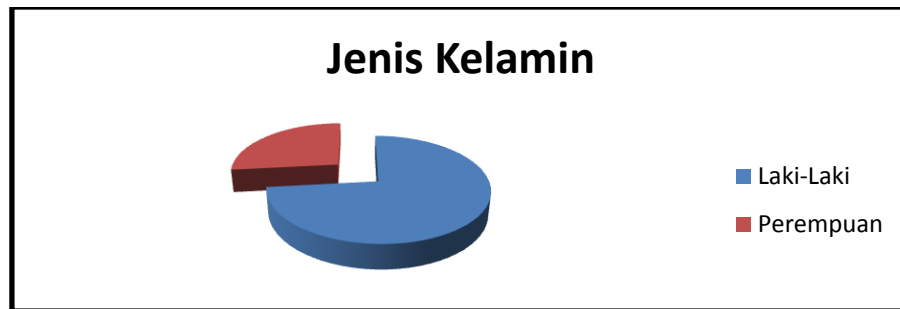
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	22	73,3	73,3	73,3
Perempuan	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2017)

Dari tabel 7 Deskriptif Jenis Kelamin, dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram berikut ini :

Grafik 1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data diolah (2017)

Dari grafik 1 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 22 orang atau 73,3%

responden pria dan sisanya sebanyak 8 orang atau 26,7% adalah wanita.

b. Umur Responden

TABEL 8
HASIL *OUTPUT* SPSS 23: DESKRIPTIF UMUR
Usia Pegawai

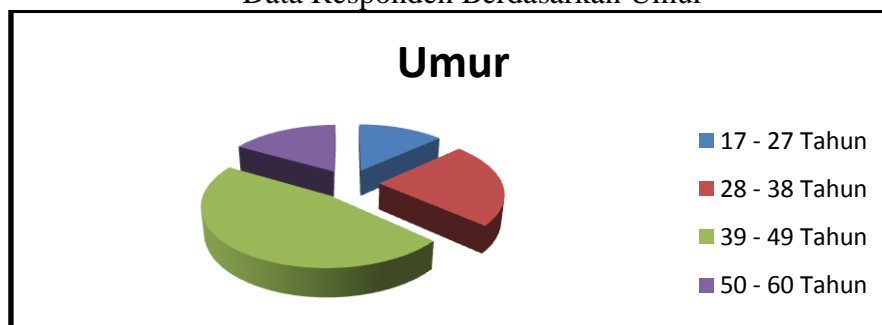
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17 - 27 Tahun	4	13,3	13,3	13,3
28 - 38 Tahun	7	23,3	23,3	36,7
39 - 49 Tahun	14	46,7	46,7	83,3
50 - 60 Tahun	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2017)

Dari tabel 8 Deskriptif Umur, dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram berikut ini :

Grafik 2

Data Responden Berdasarkan Umur



Dari grafik 2 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah 39 – 49 tahun sebanyak 14 orang atau 46,7%, diikuti dengan umur responden 28 - 38

tahun sebanyak 7 orang atau 23,3%, serta yang paling sedikit adalah 4 orang atau 13,3% umur 17 – 27 tahun dan 5 orang atau 16,7% diumur 50 – 60 tahun .

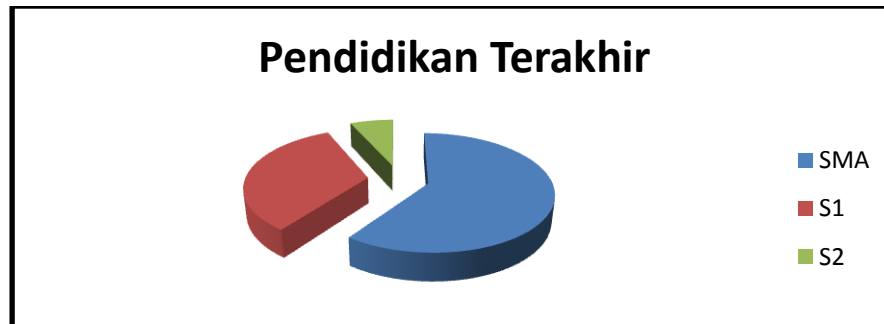
c. Pendidikan Responden

TABEL 9
HASIL *OUTPUT* SPSS 23: DESKRIPTIF PENDIDIKAN
Pendidikan Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	18	60,0	60,0	60,0
S1	10	33,3	33,3	93,3
S2	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2017)

Dari tabel 9 Deskriptif Pendidikan Terakhir, dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram berikut ini :



Dari grafik 3 diatas dapat diketahui untuk pegawai dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 18 orang atau 60% responden. Lulusan S1 sebanyak 10 orang atau 33,3% responden, dan sisanya lulusan S2 sebanyak 2 orang atau 6,7% responden.

2. Deskriptif Data Variabel Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dikantor Kecamatan Bangil

a. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)

1) Pertanyaan Kesatu (X1.1)

Kabupaten Pasuruan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Untuk mendapatkan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini antara lain variabel motivasi kerja (X1) memiliki 11 buah pertanyaan, Variabel disiplin kerja (X2) memiliki 4 buah pertanyaan, dan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki 3 buah pertanyaan.

TABEL 10
(X1.1)

X1.1 Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	23,3	23,3	23,3
Setuju	17	56,7	56,7	80,0
Sangat Setuju	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2017)

Dari tabel 10 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan pegawai selalu berorientasi terhadap keberhasilan tugas dalam bidangnya masing-masing di kecamatan Bangil

kabupaten pasuruan, hasil ini ditunjukan 56,7% responden memberikan jawaban setuju, 23,3% memberikan jawaban netral dan 20% menjawab sangat setuju.

2) Pertanyaan Kedua (X1.2)

TABEL 11
(X1.2)**X1.2 Motivasi Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	3,3	3,3	3,3
Setuju	20	66,7	66,7	66,7
Sangat Setuju	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah (2017)

Dari tabel 11 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pegawai mendapatkan pengakuan penghargaan terhadap hasil kinerja yang baik, hasil ini

ditunjukkan 66,7% responden memberikan jawaban setuju, 30% responden memberikan jawaban sangat setuju dan 3,3% memberikan jawaban netral.

3) Pertanyaan Ketiga (X1.3)

TABEL 12
(X1.3)**Motivasi Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	16,7	16,7	16,7
Setuju	16	53,3	53,3	70,0
Sangat Setuju	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah (2017)

Dari tabel 12 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pegawai selalu mentaati dari tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat, hasil ini ditunjukkan 53,3%

responden memberikan jawaban setuju, 30% memberikan jawaban sangat setuju dan 16,7% responden memberikan jawaban netral.

4) Pertanyaan Keempat (X1.4)

TABEL 13
(X1.4)**X1.4 Motivasi Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	13,3	13,3	13,3
Setuju	16	53,3	53,3	57,3
Sangat Setuju	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah (2017)

Dari tabel 13 menunjukkan bahwa jawaban responden akan setiap pegawai bertanggung jawab terhadap atasan sesuai dengan hirarki atau struktur organisasi di Dinas kecamatan, hasil ini ditunjukkan

53,3% responden memberikan jawaban setuju, 33,3% responden memberikan sangat setuju dan 13,3% memberikan jawaban netral.

5) Pertanyaan Kelima (X1.5)

TABEL 14
(X1.5)

X1.5 Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	16,7	16,7	16,7
Setuju	18	60,0	60,0	76,7
Sangat Setuju	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah (2017)

Dari tabel 14 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan Pengembangan karir pegawai melalui berbagai tahap yang telah ditentukan badan kepegawaian daerah kabupaten

pasuruan, hasil ini ditunjukkan 60% responden memberikan jawaban setuju, 23,3% responden memberikan jawaban sangat setuju dan 16,7% memberikan jawaban netral.

6) Pertanyaan Keenam (X1.6)

TABEL 15
(X1.6)

X1.6 Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	53,3	53,3	53,3
Sangat Setuju	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah (2017)

Dari tabel 15 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan kebijaksanaan pimpinan selalu di ambil terkait dengan motivasi pegawai

kecamatan, hasil ini ditunjukkan 53,3% responden memberikan jawaban setuju dan 46,7% memberikan jawaban sangat setuju.

7) Pertanyaan Ketujuh (X1.7)

TABEL 16
(X1.7)

X1.7 Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	80,0	80,0	80,0
Sangat Setuju	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah (2017)

Dari tabel 16 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan administrasi kepegawaian dilaksanakan sesuai standart operasional prosedur yang telah di

tetapkan, hasil ini ditunjukkan 80% responden memberikan jawaban setuju dan 20% memberikan jawaban sangat setuju.

8) Pertanyaan Kedelapan (X1.8)

TABEL 17
(X1.8)

X1.8 Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	30,0	30,0	30,0
Setuju	16	53,3	53,3	80,0
Sangat Setuju	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah (2017)

Dari tabel 17 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan kegiatan supervisor dilakukan secara rutin untuk memotivasi pegawai pada kinerja yang lebih baik, hasil ini ditunjukkan 53,3%

responden memberikan jawaban setuju, 30% responden memberikan jawaban netral, dan 16,7% memberikan jawaban sangat setuju.

9) Pertanyaan Kesembilan (X1.9)

TABEL 18
(X1.9)

X1.9 Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	13,3	13,3	13,3
Setuju	20	66,7	66,7	80,0
Sangat Setuju	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah (2017)

Dari tabel 18 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan standart gaji pegawai sesuai dengan pangkat dan golongannya, hasil ini

ditunjukkan 66,7% responden memberikan jawaban setuju, 20% responden memberikan jawaban sangat setuju, dan 13,3% memberikan jawaban netral.

10) Pertanyaan Kesepuluh (X1.10)

TABEL 19
(X1.10)

X1.10 Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	14	46,7	46,7	46,7
Setuju	14	46,7	46,7	93,3
Sangat Setuju	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah (2017)

Dari tabel 19 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan pegawai selalu membina hubungan antar pribadi dalam melaksanakan tugasnya di kantor kecamatan Bangil kabupaten

pasuruan, hasil ini ditunjukkan 46,7% responden memberikan jawaban netral dan setuju, dan 6,7% memberikan jawaban sangat setuju.

11) Pertanyaan Kesebelas (X1.11)

TABEL 20
(X1.11)

X1.11 Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	20,0	20,0	20,0
Setuju	17	56,7	56,7	76,7
Sangat Setuju	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah (2017)

Dari tabel 20 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan Pegawai merasakan kondisi kerja yang baik untuk kinerja yang lebih baik., hasil ini ditunjukkan 56,7% responden memberikan jawaban setuju, 23,3% responden memberikan jawaban sangat

setuju dan 20% memberikan jawaban netral.

Dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner variabel motivasi kerja pada tabel 10 s/d tabel 20 diatas, maka dapat dikelompokkan dengan kriteria nilai interval sebagai berikut :

TABEL 21
KRITERIA NILAI INTERVAL MOTIVASI KERJA

Interval Persentase	Kriteria	Frekuensi	Parsen
20% < % Skor < 36%	Sangat Tidak Setuju	0	0%
36% < % Skor < 52%	Tidak Setuju	0	0%
52% < % Skor < 68%	Netral	55	16,7%
68% < % Skor < 84%	Setuju	194	58,8%
84% < % Skor < 100%	Sangat Setuju	81	24,5%
Jumlah		330	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Tanggapan respoden sebagaimana pada tabel 21 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap kondisi

motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Yaitu 58,8% jawaban setuju, 24,5% jawaban sangat setuju, kemudian 16,7% jawaban netral.

b. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

1) Pertanyaan Kesatu (X2.1)

TABEL 22
(X2.1)**X2.1 Disiplin Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	11	36,7	36,7	36,7
Setuju	13	43,3	43,3	80,0
Sangat Setuju	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari tabel 22 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan pegawai selalu membina hubungan antar pribadi dalam melaksanakan tugasnya di kantor kecamatan Bangil kabupaten pasuruan,

hasil ini ditunjukkan 43,3% responden memberikan jawaban setuju, 36,7% memberikan jawaban netral dan 20% memberikan jawaban sangat setuju.

2) Pertanyaan Kedua (X2.2)

TABEL 23
(X2.2)**X2.2 Disiplin Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	50,0	50,0	50,0
Sangat Setuju	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari tabel 23 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan pegawai selalu mematuhi atau mentaati apa yang telah di instruksikan oleh

pimpinan, hasil ini ditunjukkan 50% responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju.

3) Pertanyaan Ketiga (X2.3)

TABEL 24
(X2.3)**X2.3 Disiplin Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	17	56,7	56,7	56,7
Sangat Setuju	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari tabel 24 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan pegawai selalu menjaga dan menghindari hal-hal yang bersifat melanggar

kedisiplinan, hasil ini ditunjukkan 56,7% responden memberikan jawaban setuju dan 43,3% responden memberikan jawaban sangat setuju.

4) Pertanyaan Keempat (X2.4)

TABEL 25
(X2.4)

X2.4 Disiplin Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	50,0	50,0	50,0
Sangat Setuju	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari tabel 25 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan pegawai selalu disiplin untuk mencetak jam kerja baik pada waktu masuk maupun pada saat pulang, hasil ini ditunjukkan 50% responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju.

Dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner variabel motivasi kerja pada tabel 22 s/d tabel 25 diatas, maka dapat dikelompokkan dengan kriteria nilai interval sebagai berikut:

TABEL 26
KRITERIA NILAI INTERVAL DISIPLIN KERJA

Interval Persentase	Kriteria	Frekuensi	Parsen
20% < % Skor < 36%	Sangat Tidak Setuju	0	0%
36% < % Skor < 52%	Tidak Setuju	0	0%
52% < % Skor < 68%	Netral	11	9,2%
68% < % Skor < 84%	Setuju	60	50%
84% < % Skor < 100%	Sangat Setuju	49	40,8%
Jumlah		120	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 26 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap kondisi disiplin kerja yang

dimiliki pegawai. Yaitu 50% jawaban setuju, 40,8% jawaban sangat setuju, kemudian 9,2% jawaban netral.

c. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1) Pertanyaan Kesatu (Y.1)

TABEL 27
(Y.1)

Y.1 Kinerja Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	13	43,3	43,3	43,3
Sangat Setuju	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari tabel 27 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan Pegawai selalu memperhatikan terhadap pencapaian kinerja yang berkualitas dan kuantitas kerja yang telah ditentukan, hasil

ini ditunjukkan 56,7% responden memberikan jawaban sangat setuju dan 43,3% responden memberikan jawaban setuju.

2) Pertanyaan Kedua (Y.2)

TABEL 28
(Y.2)

Y.2 Kinerja Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	20	66,7	66,7	66,7
Sangat Setuju	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari tabel 28 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan pegawai selalu memperhatikan efektivitas dan efisiensi baik waktu maupun sarana

kerja yang digunakan, hasil ini ditunjukkan 66,7% responden memberikan jawaban setuju dan 33,3% responden memberikan jawaban sangat setuju.

3) Pertanyaan Ketiga (Y.3)

TABEL 29
(Y.3)

Y.3 Kinerja Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	50,0	50,0	50,0
Sangat Setuju	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari tabel 29 menunjukkan bahwa jawaban responden akan pertanyaan pegawai selalu menekankan rasa tanggung jawab kepada pimpinan dari semua tingkatan yang ada di Birokrasi kecamatan Bangil kabupaten pasuruan, hasil ini

ditunjukkan 50% responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju.

Dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner variabel motivasi kerja pada tabel 27 s/d tabel 29 diatas, maka dapat dikelompokkan dengan kriteria nilai interval sebagai berikut :

TABEL 30
KRITERIA NILAI INTERVAL KINERJA PEGAWAI

Interval Persentase	Kriteria	Frekuensi	Parsen
20% < % Skor < 36%	Sangat Tidak Setuju	0	0%
36% < % Skor < 52%	Tidak Setuju	0	0%
52% < % Skor < 68%	Netral	0	0%
68% < % Skor < 84%	Setuju	48	53,3%
84% < % Skor < 100%	Sangat Setuju	42	46,7%
Jumlah		90	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 30 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap kondisi kinerja pegawai yang dimiliki pegawai. Yaitu 53,3% jawaban setuju, 46,7% jawaban sangat setuju, kemudian 0% jawab netral.

2. Deskripsi data penelitian

Analisis ini dilakukan untuk memperoleh gambaran deskriptif terhadap variabel penelitian yang digunakan. Deskripsi variabel menggambarkan

Kriteria Nilai Interval :

Nilai : 20 – 36 = Sangat Buruk
 Nilai : 37 – 53 = Buruk
 Nilai : 54 – 68 = Cukup
 Nilai : 69 – 84 = Baik
 Nilai : 85 – 100 = Sangat Baik

Perhitungan Range Skor Jawaban Responden

a. Skor Tertinggi : $5 \times 30 = 150$
 b. Skor Terendah : $1 \times 30 = 30$
 c. Range Data : $150 - 30 = 120$
 d. Banyak Karyawan : $120:5 = 24$

tanggapan responden melalui kuesioner mengenai variabel X1, X2 dan Y. Untuk pengkategorian variabel pada penelitian ini menggunakan cara berikut:

- Persentase terendah = $(1/5 \times 100\%) = 20\%$
- Persentase tertinggi = $(5/5 \times 100\%) = 100\%$
- Jarak = $100\% - 20\% = 80\%$
- Banyak karyawan = 30 pegawai
- Interval kriteria = $80\% : 5 = 16\%$

Kriteria Nilai Interval Jawaban Responden :

Nilai : 30 – 54 = Sangat Buruk
 Nilai : 55 – 79 = Buruk
 Nilai : 80 – 104 = Cukup
 Nilai : 105 – 129 = Baik
 Nilai : 130 – 154 = Sangat Baik

a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 2 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan pada tabel 31 berikut:

Tabel 31
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Indikator	Skor					Jumlah	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS		
X1.1	Faktor Intrinsik	30	68	21	-	-	119	Baik
		25,2%	57,2%	17,6%	-	-	100%	
X1.2		45	80	3	-	-	128	Baik
		35,1%	62,5%	2,3%	-	-	100%	
X1.3		45	64	15	-	-	124	Baik
		37%	50%	12%	-	-	100%	
X1.4		50	64	12	-	-	126	Baik
		39,7%	50,7%	9,6%	-	-	100%	
X1.5		35	72	15	-	-	122	Baik
		28,6%	59,2%	12,2	-	-	100%	
Jumlah		205	348	66	-	-	619	Sangat Baik
Rata-rata		41	69,6	13,2	-	-	123,8	
X1.6	Faktor Ekstrinsik	70	64	-	-	-	134	Sangat Baik
		52,2%	47,8%	-	-	-	100%	
X1.7		30	96	-	-	-	126	Baik
		23,8%	76,2%	-	-	-	100%	
X1.8		25	64	27	-	-	116	Baik
		21,5%	55,2%	23,3%	-	-	100%	
X1.9		30	80	12	-	-	122	Baik
		24,5%	65,5%	10%	-	-	100%	
X1.10		10	56	42	-	-	108	Baik
		9,3%	51,9%	38,8%	-	-	100%	
X1.11		35	68	18	-	-	121	Baik
	28,9%	56,2%	14,9%	-	-	100%		
Jumlah		200	428	99	-	-	727	Sangat Baik
Rata-Rata		33,3	71,3	16,5	-	-	121,1	

Total	Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik	1.346	Sangat Baik
Rata-Rata	Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik	244,9	

Sumber : data primer yang diolah 2017

Sesuai variabel motivasi kerja dengan indikator faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik besarnya prosentase jawaban responden setuju akan pertanyaan (X1.1) yaitu sebesar 57,2%, pada item kedua responden setuju akan pertanyaan (X1.2) yaitu sebesar 62,5%, kemudian pada item ketiga responden setuju akan pertanyaan (X1.3) yaitu sebesar 50%, kemudian pada item keempat responden setuju akan pertanyaan (X1.4) yaitu sebesar 50,7%, pada item kelima responden setuju akan pertanyaan (X1.5) yaitu sebesar 59,2%, kemudian pada item keenam responden setuju akan pertanyaan (X1.6) yaitu sebesar 47,8%, kemudian pada item

ketujuh responden setuju akan pertanyaan (X1.7) yaitu sebesar 76,2%, kemudian pada item kedelapan responden setuju akan pertanyaan (X1.8) yaitu sebesar 55,2%, kemudian pada item kesembilan responden setuju akan pertanyaan (X1.9) yaitu sebesar 65,5%, kemudian pada item kesepuluh responden setuju akan pertanyaan (X1.10) yaitu sebesar 51,9%, dan pada item kesebelas responden setuju akan pertanyaan (X1.11) yaitu sebesar 56,2%. Dengan variabel bebas (X1) mengenai motivasi kerja mampu memberikan motivasi terhadap kinerja pegawai yang lebih baik.

b. Deskripsi Disiplin Kerja

Tabel 32
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Indikator	Skor					Jumlah	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS		
X2.1	Masuk kerja tepat waktu	30	52	33	-	-	115	Baik
		26%	45,4%	28,6%	-	-	100%	
X2.2	Mentaati instruktur kerja dari pemimpin	75	60	-	-	-	135	Sangat Baik
		55,6%	44,4%	-	-	-	100%	
X2.3	Menghindari hal-hal yang bersifat amoral	65	68	-	-	-	133	Sangat Baik
		48,9%	51,1%	-	-	-	100%	
X2.4	Mencetak jam kerja pada waktu hadir	75	60	-	-	-	135	Sangat Baik
		55,6%	44,4%	-	-	-	100%	
Jumlah		245	240	33	-	-	518	Sangat Baik

Rata-rata		61,25	60	8,25	-	-	129,5	
-----------	--	-------	----	------	---	---	-------	--

Sumber : data primer yang diolah 2017

Sesuai tabel 32 di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dengan indikator masuk kerja tepat waktu, mentaati instruktur kerja dari pemimpin, menghindari hal-hal yang bersifat amoral, dan mencetack jam kerja pada waktu hadir, dengan disiplin kerja dapat menunjang kinerja pegawai. Sedangkan besarnya prosentase jawaban responden setuju akan pertanyaan (X2.1) yaitu sebesar

45,4%, pada item kedua responden setuju akan pertanyaan (X2.2) yaitu sebesar 44,4%, kemudian pada item ketiga responden setuju akan pertanyaan (X2.3) yaitu sebesar 51,1%, dan pada item keempat responden setuju akan pertanyaan (X2.4) yaitu sebesar 45,4%. Dengan variabel bebas (X2) mengenai disiplin kerja mampu memberikan disiplin terhadap kinerja pegawai yang lebih baik.

c. Deskripsi Kinerja Pegawai

Tabel 33

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja pegawai

No	Indikator	Skor					umlah	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS		
Y.1	ualitas dan kuantitas kerja	85	52	-	-	-	137	Sangat Baik
		62,0%	38,0%	-	-	-	100%	
Y.2	Efektivitas dan efisiensi	50	80	-	-	-	130	Sangat Baik
		38,5%	61,5%	-	-	-	100%	
Y.3	Tanggung jawab	75	60	-	-	-	135	Sangat Baik
		55,5%	44,5%	-	-	-	100%	
umlah		210	192	-	-	-	402	Sangat Baik
ata-rata		70	64	-	-	-	134	

Sumber : data primer yang diolah 2017

Sesuai tabel 33 di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dengan indikator kualitas dan kuantitas kerja, efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab. Sedangkan besarnya prosentase jawaban responden setuju akan pertanyaan (Y.1) yaitu sebesar 38,0%, pada item kedua

responden setuju akan pertanyaan (Y.2) yaitu sebesar 61,5%, kemudian pada item ketiga responden setuju akan pertanyaan (Y.3) yaitu sebesar 44,5%, Dengan variabel terikat (Y) mengenai kinerja pegawai mampu memberikan kinerja yang lebih baik.

3. Hasil Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data, karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat

kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Hartono, 2016: 53).

Rumus uji validitas:

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : besarnya koefisien korelasi

X : skor butir

Y : skor total

N : jumlah obyek responden uji coba

$\sum XY$: jumlah hasil antara skor tiap item dengan skor total

$\sum x^2$: jumlah kuadran nilai X

$\sum y^2$: jumlah kuadran nilai Y

Dalam rumus Korelasi Product Moment dari Pearson, suatu indikator dikatakan valid apabila $N = 30$ dan $\alpha = 0,05$ maka r tabel $(n-2) = 0,361$ dengan ketentuan: Hasil $> (0,361) =$ valid Hasil $< (0,361) =$ tidak valid Pengolahan data

dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) dimana tiap item (variabel) bisa dilihat pada tabel korelasi. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 34
HASIL UJI VALIDITAS

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)			
X1.1	0,387	0,361	Valid
X1.2	0,595	0,361	Valid
X1.3	0,594	0,361	Valid
X1.4	0,482	0,361	Valid
X1.5	0,621	0,361	Valid
X1.6	0,536	0,361	Valid
X1.7	0,490	0,361	Valid
X1.8	0,429	0,361	Valid
X1.9	0,434	0,361	Valid
X1.10	0,420	0,361	Valid
X1.11	0,480	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
X2.1	0,522	0,361	Valid

X2.2	0,790	0,361	Valid
X2.3	0,721	0,361	Valid
X2.4	0,909	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y.1	0,456	0,361	Valid
Y.2	0,525	0,361	Valid
Y.3	0,633	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Tabel 34 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Imam Ghazali, 2016:47). Rumus yang digunakan adalah rumus alpha:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ^2 : Varians total

Dalam penelitian ini teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah rumus *Alpha Cronbach* (Ghozali, 2016:47) jika *Alpha Cronbach* $<$ 0,70 maka data

tersebut tidak reliabel dan sebaliknya jika *Alpha Cronbach* $>$ 0,70 maka data tersebut reliabel. Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat berikut ini:

1) Variabel Motivasi Kerja (X1)

TABEL 35
HASIL UJI REABILITAS MOTIVASI KERJA
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,822	,828	11

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,822 lebih besar

dari standar minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,70, maka variabel motivasi kerja reliabel.

2) Variabel Disiplin Kerja (X2)

TABEL36
HASIL UJI REABILITAS DISIPLIN KERJA
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,857	,885	4

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,857 lebih

besar dari standar minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,70, maka variabel disiplin kerja reliabel.

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

TABEL 37
HASIL UJI REABILITAS KINERJA PEGAWAI
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,716	,716	3

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha variabel kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,716 lebih besar dari standar minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,70, maka variabel kinerja pegawai reliabel.

hubungan yang kuat satu sama lain. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (dari output komputer program SPSS for Windows). Pedoman regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF di bawah "10" dan mempunyai angka Tolerance di atas "0,1" (Ghozali, 2009:103).

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi memiliki

TABEL 38
HASIL OUTPUT SPSS 23 UJI MULTIKOLINEARITAS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,282	,783		,360	,722		
X1 Motivasi Kerja	,514	,144	,473	3,562	,001	,994	1,006
X2 Disiplin Kerja	,484	,109	,588	4,427	,000	,994	1,006

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

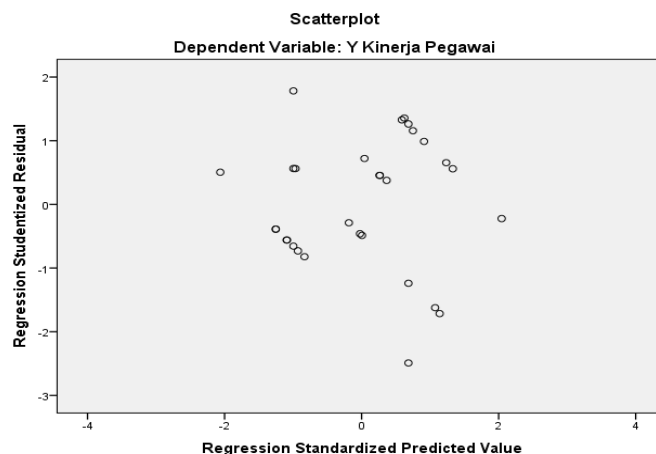
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai VIF dari ketiga variabel kurang dari 10 dan nilai toleransinya lebih dari 0.1 maka dapat disimpulkan bahwa regresi bebas dari multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

(Ghozali, 2016:134) mengatakan menguji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari

residual satu pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil.

GAMBAR 4
HASIL OUTPUT SPSS 23 UJI HETEROSKEDASTISITAS



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009: 154). Pengujian

normalitas dilakukan dengan uji kolmogrov-smirnov. Jika probabilitas > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

HASIL *OUTPUT* SPSS 23 UJI NORMALITAS KOLMOGROV-SMIRNOV
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,27325989
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,083
	Negative	-,142
Test Statistic		,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		,128 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

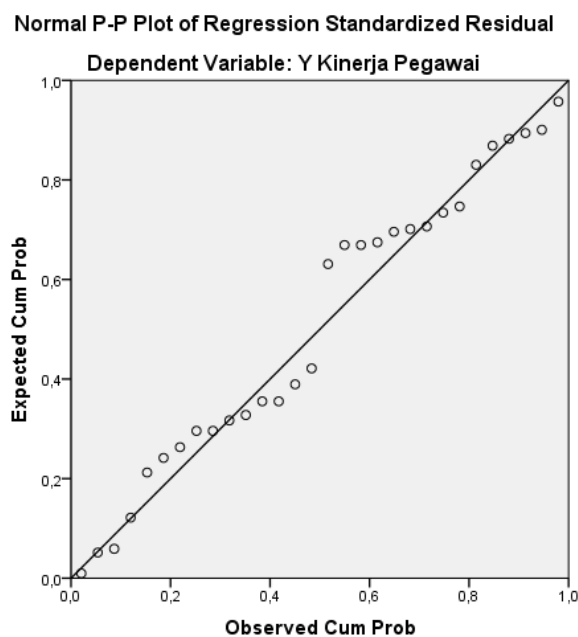
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan uji normalitas kolmogrov-smirnov terlihat dari nilai Asymp. Sig sebesar 0,128 atau lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, disamping menggunakan uji kolmogrov-smirnov, uji normalitas ini juga didukung dari hasil

gambar grafik normal probability plot. Apabila variabel berdistribusi normal maka penyebaran plot akan berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat. Hasil dari uji normalitas (grafik normal probability plot) dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut:

GAMBAR 5
HASIL OUTPUT SPSS 23 GRAFIK NORMAL P PLOT



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* yaitu antara variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2)

terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut:

TABEL 40
HASIL OUTPUT SPSS 23 ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	,282	,783		,360	,722		
X1 Motivasi Kerja	,514	,144	,473	3,562	,001	,994	1,006
X2 Disiplin Kerja	,484	,109	,588	4,427	,000	,994	1,006

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,282 + 0,514X1 + 0,484X2$$

Hasil ini menjelaskan dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah mengandung makna sebagai berikut:

- Jika motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) sama dengan nol maka besar variabel kinerja pegawai (Y) adalah 0,282.
- Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,514 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 (satuan) untuk motivasi kerja (X1) akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,514 jika nilai dari variabel lain adalah 0 (nol).
- Nilai koefisien disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0,484 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 (satu) untuk disiplin kerja (X2) diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,484 jika nilai dari variabel lain adalah 0 (nol).

Dan jika melihat tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai *Unstandardized Coefficients* B pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,514, dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,484. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y).

6. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Semakin besar nilai determinasi maka semakin besar varian sumbangan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui berdasarkan nilai R Square. Hasil dari analisis uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut:

TABEL 41
HASIL OUTPUT SPSS 23 Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,726 ^a	,527	,492	,28320	2,372

a. Predictors: (Constant), X2 Disiplin Kerja, X1 Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan tabel 41 diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,527. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai studi pada Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan adalah sebesar 52,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,473 atau 47,3%, diterangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak terapkan dalam penelitian ini seperti: kepemimpinan, religiusitas, budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi, beban kerja.

7. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja pegawai) terhadap

variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara simultan dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$ dan df (k: n-k-1). Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS 23 adalah :

- Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima, jadi variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak, jadi variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Hasil analisis uji F dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut:

TABEL 42
HASIL OUTPUT SPSS 23 ANALISIS UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,412	2	1,206	15,039	,000 ^b
Residual	2,165	27	,080		
Total	4,578	29			

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), X2 Disiplin Kerja, X1 Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan hasil output SPSS diatas kita melihat dimana nilai F_{hitung} adalah $15,039 > 2,980$ jauh lebih besar F_{hitung} dibanding dengan F_{tabel} , dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja di uji secara simultan

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) studi pada Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.

2. Uji Parsial (Uji t – Test)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Cara pengujiannya dengan bantuan SPSS dengan tingkat

signifikan yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$ (dua sisi) dan $df (n-k)$. Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

a. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima, jadi variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

b. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak, jadi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

TABEL 43
HASIL OUTPUT SPSS 23 TABEL *COEFFICIENTS*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	,282	,783		,360	,722		
X1 Motivasi Kerja	,514	,144	,473	3,562	,001	,994	1,006
X2 Disiplin Kerja	,484	,109	,588	4,427	,000	,994	1,006

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari melihat tabel *coefficients* diatas dapat kita simpulkan berdasarkan hasil uji parsial (uji t) sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil output SPSS diatas kita melihat dimana nilai t_{hitung} adalah $3,562 > 2,048$ jauh lebih besar T_{hitung} dibanding dengan T_{tabel} , dengan tingkat signifikan dibawah $0,05$ yaitu $0,001$. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan variabel motivasi kerja (X_1) di uji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai (Y) studi pada Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.

b. Berdasarkan hasil output SPSS diatas kita melihat dimana nilai t_{hitung} adalah $4,427 > 2,048$ jauh lebih besar T_{hitung} dibanding dengan T_{tabel} , dengan tingkat signifikan dibawah $0,05$ yaitu $0,000$. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan variabel disiplin kerja (X_2) di uji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) studi pada Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.

8. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan dalam hasil pembahasan dibawah ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian Uji F (Uji Simultan), dengan melihat tabel *Anova* diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja

pegawai. Hasil tersebut dapat dibuktikan bahwa nilai F_{hitung} adalah $15,039$ jauh lebih besar dibanding dengan F_{tabel} yaitu $2,980$ dan tingkat nilai signifikan adalah sebesar $0,000$ yang lebih kecil dibanding dengan $0,05$. dari penelitian diatas menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan)

mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil ini dibuktikan dengan motivasi yang berada di Kecamatan Bangil, memperkenalkan pegawai yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai lainnya, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong pegawai-pegawai untuk bekerja dengan baik dan memberikan penghargaan, pengakuan, promosi atau kenaikan pangkat kepada pegawai yang berprestasi sehingga memberikan kinerja pegawai untuk pegawai karena hasil kerja yang dicapainya. kedisiplinan para pegawai yang ada di Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan berperan penting terhadap hasil kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan menghasilkan kualitas pelayanan publik yang terbaik. Oleh karena motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bukan hanya itu dalam nilai Koefisien Determinasi (R^2) dengan melihat tabel Model Summary menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,527 atau 52,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan adalah memiliki nilai sebesar 52,7%, sedangkan sisanya yaitu 0,473 atau 47,3% diterangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diterapkan dalam penelitian ini seperti: kepemimpinan, religiusitas, budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan beban kerja. Dari hasil penelitian Iin Sri Rejeki (2010), menyatakan adanya hubungan yang erat dan signifikan antara Motivasi, Disiplin dan Keterampilan Interpersonal bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $5,725 > F_{tabel}$. Dari penelitian tersebut juga analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi motivasi 0,377, koefisien disiplin sebesar 0,245 dan koefisien Keterampilan Interpersonal sebesar

0,284. Dengan hasil uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,655 atau 65,5%.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut $Y = 0,282 + 0,514X_1 + 0,484X_2$. Artinya persamaan hasil regresi bisa dilihat sebagai berikut:

b. Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan nilai koefisien motivasi sebesar 0,514 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan untuk motivasi akan diikuti terjadi kenaikan pula terhadap kinerja pegawai para pegawai sebesar 0,514 jika nilai dari variabel lainnya adalah (nol). Serta dengan uji parsial yang telah dilakukan dengan melihat tabel *coefficients*, ternyata terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat dilihat nilai t hitung sebesar 3,562 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048, dengan tingkat signifikan 0,001 yang berarti lebih kecil dibanding dengan 0,05. Dengan demikian cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan sig $<$ 0,05, berarti variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil penelitian Azwar (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,665 > t_{tabel}$. Dengan hasil uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,680 atau 45,9%.

Sedangkan dengan melihat tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai *Unstandardized Coefficients* B pada

variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,514, dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,484. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini sangat sesuai antara teori dengan fakta lapangan yang berada di Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Di Kecamatan Bangil para pegawai mempunyai kebutuhan sendiri-sendiri seperti salah satu kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan dari kebutuhan itulah para pegawai akan mau berkerja dengan standar yang ditentukan oleh instansi pemerintah demi mendapatkan balasan dari hasil yang dia kerjakan yaitu gaji pegawai. Kinerja pegawai tidak akan meningkat jika tidak ada dorongan atau balasan atas kerja keras yang dilakukan pegawai dengan sangat baik untuk mencapai tujuan dan visi dan misi Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.

Seperti halnya yang dilakukan di Kecamatan Bangil yaitu menerapkan 2 metode untuk memberikan motivasi para pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Metode langsung yaitu merupakan motivasi material atau non material yang diberikan kepada para pegawai secara langsung atas prestasi yang dihasilkan memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus, naik jabatan, dan piagam.
- b. Metode tidak langsung yaitu merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas, seperti contoh pemberian ruang kerja yang nyaman, penciptakan suasana dan kondisi kerja yang baik.

Dari metode tersebut pegawai tercukupi kebutuhannya sehingga

menghasilkan kinerja pegawai para pegawai yang baik. Karena ketika kinerja pegawai yang dimiliki para pegawai meningkat dan menyukai pekerjaannya maka secara otomatis akan menghasilkan kerja yang baik.

c. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0,484 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan untuk disiplin kerja diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,484 jika nilai dari variabel lain tetap. Dan hasil penelitian uji parsial (uji t – test) diatas dengan melihat tabel *coefficients*, menunjukkan ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dilihat dari nilai t_{hitung} 4,427 lebih besar dari t_{tabel} 2,048 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak. Hal ini sesuai karena penetapan kedisiplinan yang dilakukan pemerintah dan diterapkan di Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Kedisiplinan yang diterapkan di Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan yaitu dengan menjalalati apa yang diperintahkan oleh pemerintah dengan melihat Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 yang mengenai kedisiplinan pegawai negeri sipil (PNS) yang berisi berisi 17 kewajiban dan 15 larangan para pegawai, bukan hanya itu sanksi atau hukuman bagi para pegawai sudah ada dan dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 mengenai hukuman disiplin ringan, sedang dan berat. Dari hasil penelitian Elvi Lastriani (2010) yang berjudul pengaruh disiplin terhadap kinerja anggota pada satlantas polresta pekanbaru. menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja anggota dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu t_{hitung} 13,637 > t_{tabel} 1,997. Dengan hasil uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,741 atau 74,1%.

Jadi kedisiplinan para pegawai yang ada di Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan berperan penting terhadap hasil kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan menghasilkan kualitas pelayanan publik yang terbaik. Dan di Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan sudah memberikan solusi kedisiplinan agar para pegawai di Kecamatan Bangil bisa sedikit terhindar dari pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan, seperti :

- 1) Dengan mengoptimalkan kembali adanya ketegasan aturan dalam organisasi yang mempengaruhi kedisiplinan para pegawainya misalnya pada aturan jam kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Memahami dan mengimplementasikan Peraturan Perundang-Undangan bidang kepegawaian, khususnya berkaitan dengan disiplin PNS yakni Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
- 3) Melakukan pembinaan dan bimbingan kepada pegawai, sehingga terhindar dari pelanggaran disiplin.
- 4) Melakukan tindak, penanganan dan menyelesaikan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan mengenai permasalahan yang menyangkut pelanggaran disiplin seorang PNS.

Dari hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintahan, mentaati peraturan instansi pemerintahan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target visi dan misi suatu instansi pemerintah Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan akan tercapai dengan baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) studi pada Pegawai Kantor Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan, variabel motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) memiliki F hitung $> F$ tabel yaitu $15,039 > 2,980$ dan signifikan $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) studi pada Pegawai Kantor Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan, variabel motivasi kerja (X1) memiliki t hitung $> t$ tabel yaitu $3,562 > 2,048$ dan signifikan $< \alpha$ yaitu $0,001 < 0,05$.
3. Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) studi pada Pegawai Kantor Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan, variabel disiplin kerja (X2) memiliki t hitung $> t$ tabel yaitu $4,427 > 2,048$ dan signifikan $< \alpha$ yaitu $0,036 < 0,05$.
4. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) dengan melihat tabel Model Summary menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,527 atau 52,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan adalah memiliki nilai sebesar 52,7%, sedangkan sisanya yaitu 0,473 atau 47,3% diterangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diterapkan dalam penelitian ini seperti: kepemimpinan, religiusitas, budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan beban kerja.
5. Variabel Dominan
Dengan melihat tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai *Unstandardized Coefficients* B pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,514, dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,484. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Pemerintahan
 - a. Pimpinan Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan diharapkan mampu memberikan motivasi terhadap kinerja pegawai yang lebih baik. Serta memberi peluang yang sama bagi pegawai untuk maju dan prestasi dan jika memang pegawai tersebut menunjukkan prestasinya, maka instansi pemerintahan juga konsisten dengan perjanjian yang telah dibuat sebelumnya dengan memberikan reward dan promosi jabatan agar pegawai mendapat kepuasan kerja dan penghargaan dari hasil kerja yang dicapainya.
 - b. Pimpinan Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan diharapkan mampu memberikan kedisiplinan para pegawai dan dapat berusaha agar para pegawai mempunyai disiplin yang baik. Serta pemberian sanksi atau hukuman yang adil dan tegas bagi para pegawai yang melanggar kedisiplinan agar para pegawai mampu untuk belajar disiplin dan mendidik para pegawai supaya mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang mengambil tema sejenis, diharapkan dapat menggunakan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel lainnya sehingga kinerja pegawai yang diharapkan dapat mencapai titik optimal. Dari hasil uji R^2 variabel motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,527 atau 52,7% dan sisanya 0,473 atau 47,3% menunjukkan masih ada variabel - variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini seperti: seperti: kepemimpinan, religiusitas, budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi, beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena dengan semakin baik kinerja pegawai maka akan berpengaruh kepada kualitas pelayanan publik di Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, 2015. pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, di Hotel Grand Inna Muara Padang
- Elvi Lastriani, 2014. pengaruh disiplin terhadap kinerja, anggota pada satlantas Polresta pekanbaru
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2016. *disiplin kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- In Sri Rejeki, 2010. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen*
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. 2008. *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: CV Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga*, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: PT Refika Aditama.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan kwirausahaan Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya*.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat