

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya

Yuliana

Akademi Keuangan Dan Perbankan Grha Arta Khatulistiwa

ABSTRACT

Human resources aspect has an important meaning in the organization cycle. Therefore, in order to achieve the best quality of work, the role of human resources must be scalable and can be used as a vital tool in bringing the organization's progress . In this case, two aspects of human resources, motivation and discipline of work is an important part in assessing how much the role of aspect to quantify the performance of employees, particularly employees of District Head Office in Sungai Ambawang, Kubu Raya district. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of work motivation and work discipline simultaneously on employee performance, motivation partially on employee performance and work discipline partially on employee performance of Sungai Ambawang District Head Office. The research method is survey method. Population and the overall sample taken from the employees of District Head Office in Sungai Ambawang, Kubu Raya district with 34 peoples as total sample. The analysis technique is multiple linier regression. The results showed that motivation and discipline simultaneously significant effect on employee performance of District Head Office in Sungai Ambawang, Kubu Raya district partially. Motivation as its not significant effect on the employee performance of District Head Office in Sungai Ambawang, Kubu Raya district. Discipline partially significant effect on employee performance of District Head Office in Sungai Ambawang, Kubu Raya District .

Keywords : *Work Motivation, Work Dicipline, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang paling penting dari organisasi adalah sumber daya manusia, di antaranya adalah pekerja yang merupakan sumber daya yang paling banyak dan siap digunakan. Dari semua aset yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mengalami peningkatan nilai, sedangkan sumber daya yang lain mengalami penyusutan

nilai (depresiasi). Meskipun tidak dikembangkan, sumber daya manusia merupakan kekayaan yang berpotensi besar dalam kontribusi bagi peningkatan produktivitas (Flippo, 2009:256).

Pada era globalisasi ini terjadi perubahan paradigma persaingan usaha dari persaingan berdasarkan materi menjadi persaingan berdasarkan pengetahuan, hal ini menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk

mendapatkan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia menentukan kelangsungan hidup perusahaan di era kompetisi yang sangat ketat saat ini. Sumber daya manusia yang ada harus kreatif, inovatif dan cepat merespon lingkungan yang terus berubah.

Keberhasilan organisasi dalam melaksanakan kegiatan tidak luput dari motivasi kerja pegawai. Pegawai merupakan unsur penggerak organisasi, secanggih apapun alat-alat yang dimiliki atau sebesar apapun aset yang tersedia tanpa ada peran aktif seluruh pekerja tidak akan ada banyak manfaatnya. Kunci sukses suatu organisasi adalah bagaimana dia mampu memberdayakan seluruh potensi yang dimiliki SDM untuk digunakan seoptimal mungkin. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berharga yang harus ditingkatkan produktivitas dan efisiensinya sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan dan diharapkan pula tercapainya kepuasan kerja dari setiap orang yang terlibat dalam organisasi. Guna mewujudkannya, organisasi sebagai wadah aktualisasi harus mampu menciptakan sistem dan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan orang yang berada di dalamnya dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal. Bila dikaitkan antara proses aktualisasi dalam suatu bidang kerja kehidupan ini, tentunya peningkatan kualitas dan produktivitas kerja erat hubungannya dengan kepuasan kerja dari tiap orang yang terlibat di dalamnya.

Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas organisasi biasanya mempunyai latar belakang atau motivasi tertentu. Menurut Maslow seperti yang dikutip (Supardi dan Anwar, 2004:52) berpendapat sebagai berikut: *social need* adalah tuntutan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan akan menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan

perasaan memiliki serta diterima dalam suatu organisasi atau kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang. Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi adalah bagaimana ia mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar pegawai mau bekerja berdasarkan keinginan untuk berprestasi lebih tinggi.

Aktivitas atau kegiatan dalam suatu organisasi merupakan suatu kolektivitas, sehingga setiap penyelesaian rangkaian kegiatan seorang pekerja dituntut untuk bekerjasama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dari pekerja lainnya dalam suatu organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian tersebut dapat tercipta jika sistem kerja dibuat rukun dan kompak sehingga tercipta iklim yang kondusif yang akan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja dengan efisien dan efektif.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kinerja bisa diperoleh dari pekerjaannya karena kinerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan dan organisasi. Kinerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal pada perusahaan atau organisasi yang akhirnya akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya cenderung akan melakukan penarikan atau menghindarkan diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikis.

Kinerja biasanya terlihat pada prestasi kerja yang tinggi, bukan pada imbalan yang

diterima seperti upah atau gaji. Bagi sebagaimana orang menerima upah atau gaji bukan merupakan nilai yang memungkinkannya memuaskan berbagai kebutuhan hidupnya dengan lebih baik, namun demikian ini bukanlah hal yang utama bagi yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Baginya uang memang tetap penting, tapi maknanya bukan sekedar alat pemuas kebutuhan, melainkan sebagai umpan balik penilaian atasan terhadap prestasi kerjanya. Apabila dikaitkan dengan pelanggan atau konsumen dan organisasi prestasi kerja yang tinggi dari seorang karyawan akan berujung pada kepuasan pelanggan, selain itu, prestasi kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Sebagai salah satu Instansi Pemerintah Kantor Camat Sungai Ambawang mempunyai fungsi dan peran strategis di masyarakat dalam pembangunan dan pertumbuhan perekonomian daerah. Hal ini karena apabila rencana strategis dari Kantor Camat Sungai Ambawang yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan dan berhasil dengan baik maka akan berdampak secara luas terhadap pembangunan di Kecamatan Sungai Ambawang.

Tabel 1
Data Pencapaian Kinerja
Kantor Camat Sungai Ambawang
Kabupaten Kubu Raya

No	Nama Program	Keterangan
1	Program Bantuan Langsung Tunai (BLT)	Bantuan yang diberikan kepada masyarakat miskin dalam rangka mengurangi beban belanja dalam rumah tangga. Sampai saat ini telah disalurkan untuk 2

			bulan setiap Kepala Keluarga menerima Rp. 100.000 yang disalurkan lewat Kantor Pos Pontianak Timur.
2	Program Keluarga (Raskin)	Beras Miskin	Merupakan komitmen pemerintah dalam pemenuhan kebutuhan pangan bagi masyarakat miskin yang bertujuan untuk mengurangi beban pengeluaran Rumah Tangga Miskin. Program ini juga mengurangi beban negara dalam hal jumlah masyarakat miskin, upaya peningkatan pendapatan petani, ketahanan pangan, pengembangan ekonomi pedesaan, stabilitas ekonomi nasional, program perbaikan gizi, peningkatan kesehatan, dan peningkatan produktivitas masyarakat.
3	Program Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas)	Jaminan	Program untuk membantu masyarakat miskin dibidang kesehatan pada tahun 2010 penerima Jamkesmas sebanyak 34.416 orang.

Sumber : Kantor Camat Sungai Ambawang

2. KAJIAN LITERATUR

Dalam kajian pustaka ini akan diuraikan beberapa pengertian mengenai motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan kinerja.

Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Seiring dengan perkembangan ilmu manajemen pengertian motivasi banyak mengalami perubahan. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi (*motivation is essence, it is a skill in*

aligning in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives) (Flippo, 2009:34).

Motivasi dapat disimpulkan:

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Definisi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2002:194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Di mana

kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, bukan atas paksaan. Adapun kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selanjutnya Sastrohadiwiryo (2002:291) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata "*performance*" yang berarti hasil yang diinginkan dari perilaku (Gibson et al, 2002:70). Menurut Mangkunegara (2002:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan pendapat di atas, Prawirosenoto (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya

mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 2002).

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Adapun rumus Analisis regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

b_0 = Konstanta

b_1, \dots, b_2 = koefisien arah regresi X_i

X_1 = Motivasi

X_2 = Kedisiplinan kerja

e = error

Data yang telah diperoleh kemudian diolah lagi dengan menggunakan program SPSS versi 18.0. Nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel diperoleh berdasarkan metode kuadrat terkecil merupakan estimator terbaik atau Best Linear Unbiased Estimator (BLUE).

H_0 : Motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya.

H_a : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap pegawai kantor Camat Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya.

Untuk menguji model regresi berganda antara lain mencakup pengujian pengaruh secara parsial digunakan Uji t (t-test) dan pengaruh secara simultan digunakan Uji F (F-test) dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun kriteria pengujian yang digunakan dan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a) Pengaruh secara simultan (F-test) dengan $\alpha = 5\%$

1) Hipotesis:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 secara simultan terhadap variabel Y .

$H_a : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 secara parsial terhadap variabel Y .

2) Dasar pengambilan keputusan:

Membandingkan nilai probabilitas dengan nilai α

Jika $p < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 tidak diterima.

Jika $p > 0,05$, maka H_a tidak diterima dan H_0 diterima.

b) Pengaruh secara parsial (t-test) dengan $\alpha = 5\%$

1) Hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 secara parsial terhadap variabel Y .

$H_a : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 secara parsial terhadap variabel Y .

2) Dasar pengambilan keputusan:

Membandingkan nilai probabilitas dengan nilai α .

Jika $p < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 tidak diterima.

3. METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Data

Populasi menurut Arikunto (2002:108) merupakan keseluruhan dari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sungai Ambawang

Kabupaten Kubu Raya berjumlah 35 (tiga puluh lima) orang.

Menurut Sugiono (2007:91); sampel adalah data yang diambil dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus yakni mengambil jumlah populasi sejumlah 35 (tiga puluh lima) responden. Dalam penelitian ini juga digunakan kuesioner. Kuesioner dimaksudkan untuk memperoleh data guna menguji hipotesis dan model kajian.

Adapun penyusunan skala pengukuran digunakan dengan metode *Likerts Scale* (Kuncoro, 2005:157) dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan.

Teknik Analisis Data

a. Analisis Kualitatif

Data yang telah diperoleh dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan melihat jawaban responden, kemudian ditabulasikan berdasarkan tiap variabel bebas dan juga variabel terikat, kemudian dinyatakan dalam persentase yang kemudian dianalisis untuk ditarik kesimpulan.

b. Analisis Kuantitatif

1) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Linear Regression) digunakan untuk mengukur analisis kuantitatif ini. Analisis ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya, untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel dapat digunakan analisis korelasi. Dengan analisis ini dapat diketahui seberapa baik suatu persamaan estimasi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel tersebut.

2) Uji BLUE (Best Linear Unibased Estimator)

Menurut Supranto (2004 : 88) nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel diperoleh berdasarkan metode kuadrat terkecil yang merupakan estimator terbaik atau Best Linear Uni Based Estimator (BLUE). Persyaratan gangguan model regresi linear berganda tersebut jika tidak terjadi multikolinier antara variabel bebasnya. Tidak terjadi otokorelasi artinya $\text{residu} = 0$

Menurut Supranto (2004: 131) pengujian asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linear berganda yang digunakan untuk analisis telah memenuhi asumsi klasik yang meliputi:

- 1) Non oto-korelasi $E(e_i, e_j) = 0$ artinya gangguan ini di satu sampling tidak berkorelasi dengan gangguan observasi yang lain. Artinya bahwa nilai variabel tak bebasnya hanya diterangkan oleh variabel bebas dan bukan oleh variabel gangguan.
- 2) Variabel gangguan tidak berkorelasi dengan variabel bebas artinya non-multicolinearity, $E(e_i, e_j) = 0$. Asumsi ini mempunyai implikasi bahwa nilai variabel bebas tidak berubah dari satu sampel ke sampel lainnya, karena memang variabel bebas ini akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel tergantung.

Kedua hal tersebut merupakan kondisi yang ideal dipenuhi maka dalam ekonometrika dinamakan Best Linear Unibased Estimator (BLUE).

Menurut Santosa (2005: 231), pengujian asumsi klasik di maksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linear berganda yang digunakan untuk analisis telah memenuhi asumsi klasik yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu pengujian tentang kenormalan distribusi data. Untuk mengetahui bentuk data kita bisa menggunakan grafik distribusi dan analisis statistik grafiknya mengikuti bentuk lonceng sedangkan analisis statistik menggunakan analisis keruncingan dan kemencengan.
- b. Uji Multikolinearitas, yaitu bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Apabila terjadi gejala multikolinearitas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dari model regresi, sehingga bisa dipilih model yang paling baik.
- c. Uji Autokorelasi, yaitu pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya.

Ketiga hal tersebut merupakan kondisi yang ideal dipenuhi, maka dalam ekonometrika, dinamakan BLUE (Best Linear Unibased Estimator).

4. Metode Analisis Data

Uji Instrument Penelitian

- a. Uji Validitas Penelitian
Menurut Sudarmanto (2004:77), “Uji validitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur (instrumen penelitian) yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat.” Uji validitas dilakukan pada tiap item kuesioner dengan metode *korelasi Product Moment Pearson*.
- b. Uji Realibilitas
Menurut Sudarmanto (2004:89), “Suatu alat ukur atau instrumen penelitian (kuesioner) dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila alat ukur atau instrumen tersebut selalu memberikan hasil yang sama meskipun digunakan berkali-kali baik oleh peneliti yang sama maupun oleh peneliti yang berbeda.”

Tabel 2
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja Pegawai	0.817	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai	0.743	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.873	Reliabel

Sumber : *Olahan Data, SPSS 18.0*

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas Residual (nilai sisaan) Regresi
Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas data. Menurut Putrawan dalam Sudarmanto (2004:105), “Suatu penelitian yang melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan atau uji F, menuntut suatu asumsi yang harus diuji

yaitu data harus berdistribusi normal.” Uji normalitas bisa dilakukan dengan menggunakan statistik Kolmogrov Smirnov.

- b. Uji Linearitas
Menurut Sudarmanto (2004:124), “Uji linieartias garis regresi digunakan untuk mengambil keputusan dalam memilih model regresi yang akan digunakan.” Uji linieartias garis merupakan kunci yang digunakan untuk memilih model regresi linier.
- c. Uji Heteroskedasitas
Uji asumsi heteroskedasitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan, apabila asumsi ini tidak terpenuhi maka penaksir menjadi tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun dalam sampel besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat.
- d. Uji Autokorelasi
Uji Independen atau uji autokorelasi residual (error) merupakan salah satu asumsi utama di dalam model regresi linear yang harus dipenuhi. Autokorelasi adalah adanya korelasi antara naggota seri observasi (pengamatan) yang disusun menurut urutan waktu (*time series*) atau urutan tempat/ruang (*cross section*), atau korelasi yang timbul pada dirinya sendiri.
- e. Uji Multikolinearitas
Menurut Sudarmanto (2004:136), “Uji asumsi tentang multikolinearitas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang signifikan diantara sesame variabel bebas (independent) yang satu dengan variabel bebas lainnya.” Di dalam

analisis regresi berganda terdapat dua atau lebih variabel bebas yang diduga akan mempengaruhi variabel terikat.

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kuesioner

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov pada diperoleh nilai Statik sebesar 0,119 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200, nilai Kolmogorov Smirnov diverifikasi dengan uji Shapiro Wilks dengan nilai statistik sebesar 0,950 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,318. Karena nilai signifikansi > 0.05, maka hipotesis nol (H₀) diterima.

b. Uji Outlier

Peneliti melakukan deteksi terhadap outlier dengan pendekatan DfBetas, jika $D > 21\sqrt{n}$ dengan n adalah jumlah sampel. Sehingga batasan outlier pada penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut: $21\sqrt{34} = 0,343$. Jika nilai $D > 0,343$ maka observasi tersebut harus dibuang karena akan mempengaruhi model regresi berganda.

c. Uji Linearitas

Pengujian linieritas garis di dalam penelitian ini menggunakan pendekatan tabel Anova melalui Menu Compare Means, pada software SPSS 16.00. Ketentuan penerimaan dan penolakan H₀ adalah: Jika Signifikansi Deviation from Linearity > alpha (0.05) maka terima hipotesis nol (H₀).

d. Transformasi Linear

Hasil perhitungan Transformasi Box Cox menggunakan bantuan software Minitab 16.0 for Windows, sebagaimana diperoleh nilai lamda maksimum sebesar 5,00. Nilai lambada yang lebih besar dari atau sama

dengan 1 dapat ditransformasi dengan menggunakan transformasi kuadrat (Y²). Dengan demikian, maka variabel respon (Y) pada penelitian ini (Kinerja Pegawai) ditransformasi dengan transformasi kuadrat berdasarkan rekomendasi dari nilai lamda yang diperoleh. Sehingga model regresi linear pada model transformasi adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y}^2 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

e. Uji Heteroskedastisitas

Jika plot Zpred dengan SResid membentuk pola tertentu seperti bergelombang atau menyempit berarti ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika plot antara Zpred dengan SResid tidak membentuk pola tertentu (plot menyebar secara acak di bawah angka nol pada sumbu Y) artinya tidak ada indikasi heteroskedastisitas residual (varians homogen).

f. Uji Multikolinearitas

Diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Motivasi dan Kedisiplinan Kerja masing-masing sebesar 1.036, karena tidak ada satupun yang melebihi 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas (korelasi linear yang signifikan di antara sesama variabel bebas).

g. Uji Autokorelasi

Tabel 4

Tabel ANOVA Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis diperoleh nilai Durbin *Sumber : Data Olahan, SPSS 18*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	57,068,752,853,085,000	2	28,534,376,426,542,500	4.835	0.020
Residual	112,130,675,814,892,000	19	5,901,614,516,573,250		
Total	169,199,428,667,977,000	21			

watson = 1.400 jika dibandingkan dengan sebelumnya yaitu sebesar 1,284 (diperoleh dari, $\alpha=0,05$, $k= 2$ dan $n=22$) yang berada pada interval, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antara antar pengamatan di dalam model regresi penelitian ini.

ANALISIS DATA

1. Uji Ketepatan Model Regresi

Tabel 3
Penilaian Ketepatan Model Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square
dimension0	0.581 ^a	0.337	0.268
1			

Sumber: Data Olahan SPSS 18.0

Berdasarkan kriteria ketepatan model yang diperoleh dari hasil analisis regresi dengan bantuan software SPSS 18.0, diperoleh:

- ✎ Korelasi ganda (R) sebesar 0.581. Karena nilai koefisien koerlasi melebihi 0.5 (Sugiyono, 2004), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja dengan Kinerja Pegawai.
- ✎ Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,337 atau 33,70%. Artinya: Varisi perubahan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja sebesar 33,70% sedangkan sisanya sebesar 66,30% variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam penelitian (*extraneous variable*).

2. Uji Pengaruh Secara Parsial

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 2 (tabel Anova) diperoleh nilai F hitung sebesar 4,835 dengan siginfikasi sebesar 0.020. Karena Signifikansi < alpha (0.05) maka H_0 ditolak: Artinya: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Uji Pengaruh secara Simultan

Tabel 5
Nilai Koefisien Regresi dan Uji Parsial

B	Std. Error	t	Sig.
-732448359.479	378498956.286	-1.935	0.068
11537814.039	14004596.253	0.824	0.420
53093146.299	17102698.896	3.104	0.006

Sumber: Data Olahan SPSS 18.0

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai t hitung (t test) sebagai berikut :

- ✎ Nilai t hitung untuk Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0.824 dengan signifikansi sebesar 0.420 ($\text{sig} > \alpha$) hipotesis nol (H_0) diterima. Artinya: Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara individu terhadap Kinerja Pegawai .
- ✎ Nilai t hitung untuk variabel Kedisiplinan Kerja Pegawai sebesar 3.104 dengan signifikansi sebesar 0.006 ($\text{sig} < \alpha$) hipotesis nol (H_0) ditolak, artinya: Kedisiplinan Kerja Pegawai berpengaruh signifikan secara individu terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel yang memiliki pengaruh paling kuat atau paling dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah Kedisiplinan Kerja karena memiliki nilai t hitung paling besar jika dibandingkan dengan variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 3,104 dengan signifikansi sebesar 0.006

4. Interpretasi Terhadap Model Taksiran Regresi Linear Berganda

Koefisien regresi (β) pada Tabel 4 dapat disusun ke dalam persamaan regresi (model regresi) sebagai berikut:

$$\hat{Y}^2 = -732448359,479 + 11537814,039X_1 + 53093146,299X_2$$

Interpretasi:

- ✎ Nilai konstanta (β_0) sebesar -732.448.359,479 artinya: Kinerja Pegawai adalah sebesar -732.448.359,479 satuan jika di asumsikan variabel Motivasi Kerja Pegawai dan Kedisiplinan Kerja adalah konstan (0).
- ✎ Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (β_1) sebesar 11.537.814,039. Artinya: Jika variabel Motivasi Kerja Pegawai bertambah sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 11.537.814,039 satuan.
- ✎ Koefisien regresi untuk variabel Kedisiplinan Kerja Pegawai 2011 (β_2) sebesar 53.093.146.299. Artinya: Jika variabel Kedisiplinan Kerja Pegawai bertambah sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai) sebesar 53.093.146,299 satuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. F hitung sebesar 4,835 dengan signifikansi sebesar 0.020. Karena Signifikansi < alpha (0.05) maka H_0 ditolak: Artinya: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
- b. Secara parsial Nilai t hitung untuk Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0.824 dengan signifikansi sebesar 0.420 (sig>alpha) hipotesis nol (H_0) diterima. Artinya: Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara individu terhadap Kinerja Pegawai . Nilai t hitung untuk variabel Kedisiplinan Kerja Pegawai sebesar 3.104 dengan signifikansi sebesar 0.006 (sig<alpha) hipotesis nol (H_0) ditolak, artinya: Kedisiplinan Kerja Pegawai berpengaruh signifikan secara individu terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Variabel yang memiliki pengaruh paling kuat atau paling dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah Kedisiplinan Kerja karena memiliki nilai t hitung paling besar jika dibandingkan dengan variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 3,104 dengan signifikansi sebesar 0.006 .

Rekomendasi :

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas maka penulis mencoba memberikan rekomendasi pada penelitian ini, yaitu :

1. Hendaknya Kantor Camat Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya dapat meningkatkan sub variabel

- motivasi yang berupa Keberhasilan Pelaksanaan, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab dan meningkatkan kinerja untuk sub variabel kedisiplinan yang berupa Kehadiran, Prilaku Dalam Bekerja, Kepatuhan Terhadap Tata Tertib dan Kepatuhan Kepada Atasan serta Pengembangan.
2. Kantor Camat Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya perlu meningkatkan kompetensi pegawainya misalnya dengan cara

- mengikuti/menyekolahkan pegawainya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi serta mengikuti diklat dan pelatihan.
3. Perlu dilakukan analisis lagi mengenai hal-hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja selain pemberian motivasi dan kedisiplinan, seperti kompetensi, kompensasi, *reward*, kesempatan mengembangkan karir dan lain sebagainya.
 4. Pegawai hendaknya dilatih untuk menyesuaikan lingkungan pekerjaan yang bukan bidang ahlinya. Hal ini dapat melatih pegawai untuk berinisiatif dan meningkatkan prestasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, Tumenggubuwono, 2007, Jurnal: Solusi Pemecahan Masalah SDM dalam Bidang Tenaga Kerja, Jurnal SDM Edisi II Volume II, Jakarta.
- Anoraga, Masjrachman, 1998, Riset SDM dan Pengelolaannya, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, SPSS : Mengolah Data Statistik, PT. Rajawali Komputindo, Jakarta.
- Dajan, Anto, Pengantar Metode Statistik, Jilid I, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, 2000.
- Danang Sunyoto, 2011, Analisis Regresi dan Uji Hipotesis, Penerbit Caps, Yogyakarta.
- Drapper, NR and Harry Smith, S, *Analisis Regresi Terapan*, edisi kedua, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1992
- Fauzan, Rizky, 2008, Riset SDM dan Perilaku, Hand Out Kuliah Metodologi Penelitian, Semester II, Program Magister Manajemen Untan, Pontianak.
- Flippo Edwin.B, 2000, Personnel Management, Sixth Edition, McGraw Hill Book. Co, Inc. New York.
- Fuad Mas'ud, 2005, Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi, Universitas Diponegoro.
- Fred Luthans, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Andi, Yogyakarta.
- Gujarti, Basic Econometrics, McGraw –Hill Companies, 2004
- Handoko, T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jauvani S. dkk, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Andi, Yogyakarta.

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya

Mudrajad Kuncoro, 2004, Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi, Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN, Yogyakarta.

Profil Kecamatan Sungai Ambawang Semester II Tahun 2013.

Robbins, 1996, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, Jilid I, Prenhallindo, Jakarta.

Robbins, S. 1998, Perilaku Organisasi Mid 1 dan 2, Jakarta : Prenhallindo.

Ruky, Achmad S.2000. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT.Gramedia Pustaka Umum, Jakarta

Rustam. M, 2008, Tata Tulis Skripsi di Untan, Hand Out Kuliah Metodologi Penelitian, Semester II, Program Magister Manajemen, Untan, Pontianak.

Widayat dan Amirullah, Riset Bisnis, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2002.

Santoso, Singgih, Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 18.00, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2005.

Siagian, S.P. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, Henry, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke satu, Cetakan Pertama, Penerbit Bagian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.

Sudarmanto, Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2005.

Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2004.

Sugiyono, Prof. Dr., Statistika Untuk Penelitian, CV. Alfabeta, Bandung, 2005.

Triton PB, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas, Tugu Publisher, Yogyakarta.