

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Oleh ;

Pebriana

NPM : 13.11.1001.3443.239

Abstrak

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur” dibawah bimbingan Dosen Pembimbing I Bapak H. Eddy Soegiarto dan Dosen Pembimbing II Bapak E.Y. Suharyono.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. 2) Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. 3) Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 18 orang pegawai dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang berkerja pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sebanyak 9 responden, dimana dalam menetapkan jumlah sampel tersebut hanya Pejabat Eselon saja.

Alat analisis dan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda atau *multiple regresi* yang terdiri dari uji simultan (uji serentak) dan uji partial (uji masing-masing). Adapun dalam melakukan proses analisis data menggunakan alat bantu statistik SPSS model 20.

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $1,977 > 1,812$ dengan nilai signifikansi 0,095. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara positif dan signifikan diantara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja.

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $2,185 > 1,812$ dengan nilai signifikansi 0,072. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara positif dan signifikan diantara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja.

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10,509 > 4,964$ dengan signifikansi $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan diantara variabel independen terhadap variabel dependennya, maka dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

BAB I

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam kemajuan suatu organisasi, dimana manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada dalam organisasi. Keberadaan suatu organisasi tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, dan kreativitas pada organisasi kerja. Sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan adalah aparatur sipil negara.

Aparatur sipil negara (ASN) sebagai abdi negara dituntut untuk bekerja secara profesional, disiplin dan bertanggungjawab dalam pengabdian kepada pemerintah dan organisasi kerjanya. Wujud dari pada profesionalisme dalam bekerja adalah terbentuknya kinerja yang baik dari setiap aparatur sipil negara yang akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian target kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja dalam suatu organisasi pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat terwujud dari output yang dihasilkan. Tingkat kinerja pegawai dapat dinilai dari pemahaman akan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, bisa pula dilihat dari kedisiplinan dalam mentaati peraturan yang berlaku di organisasi kerjanya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor motivasi kerja dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja karena

motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011:109).

Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan sebagai individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur diharapkan memiliki motivasi atau semangat kerja agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu Kepala Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur dituntut dapat memberikan motivasi kepada seluruh pegawai dalam rangka menjalankan tugasnya. Dengan adanya keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kaltim, maka banyak sekali tugas-tugas yang ada masih belum terselesaikan dengan baik. Sementara kinerja pegawai belum maksimal sehingga pembuatan laporan tidak tepat waktu.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin oleh karena disiplin berfungsi sebagai internal control pengendali dan peraturan yang mengatur karyawan/pegawai untuk bekerja lebih baik dan memiliki semangat untuk berprestasi sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di instansi kerja mereka. Jadi disiplin kerja merupakan suatu aturan kerja yang mengoreksi pegawai karena melanggar prosedur atau peraturan pada suatu instansi/unit kerjanya baik menyangkut tata tertib kerja, peraturan, jam kerja, absensi maupun tingkah laku.

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri pegawai agar dapat bekerjasama dengan penuh rasa

tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan atau diterima langsung dari atasan. Konsekuensi dan ketidaksiplinan pegawai adalah pemberian sanksi atau punishment yaitu hukuman kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja bisa berupa penundaan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan yang lebih berat diberhentikan dengan tidak hormat karena tidak disiplin. Disiplin kerja yang baik akan dapat membentuk kinerja pegawai menjadi lebih baik kedepannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Permasalahan disiplin kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kaltim berkaitan dengan absensi dan pelaksanaan kerja diantaranya : a).pegawai masih sering datang terlambat ketempat kerja, b) pegawai kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kaltim masih belum maksimal, oleh karena itu dalam mengelola kedisiplinan setiap pegawai sangat diperlukan bimbingan dari manajemen organisasi sebagai acuan kepada seluruh pegawai agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh organisasi kerja. Tingginya tingkat kedisiplinan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib kerja akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 53 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, mempunyai tugas membantu Gubernur dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah.

Setiap awal tahun anggaran dibuat Kebijakan Pengawasan (Jakwas) dan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) melalui Keputusan Gubernur sebagai acuan dalam melaksanakan tugas pengawasan. Melaksanakan Program Kerja Pengawasan Tahunan, (PKPT) Inspektorat Daerah Kaltim didukung oleh pegawai sebanyak 76 orang yang sebagian besar adalah pejabat fungsional tertentu, Auditor, P2UPD dan Auditor Kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi di atas tidak semudah yang dibayangkan, diperlukan sumber daya yang memadai baik dari sarana dan prasarana maupun sumber daya manusia dan lain sebagainya, sehingga akan tercipta kinerja pegawai. Inspektorat Daerah Provinsi Kaltim sebagai instansi yang bertugas melakukan pengawasan dituntut untuk memiliki kualitas kinerja yang lebih baik dari instansi yang diawasinya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan menetapkan judul sebagai berikut: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur”.

BAB II DASAR TEORI

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai kekuatan sumber daya yang menggerakkan atau mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Definisi motivasi, menurut pendapat Hasibuan (2011:141) bahwa motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut pendapat Sedarmayanti (2011:233) yaitu bahwa “motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”.

Menurut Hariandja (2012:321) bahwa “Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang muncul dari dirinya ataupun dari luar seperti lingkungan organisasi atau perusahaan itu sendiri”.

Motivasi merupakan bentuk semangat kerja yang timbul dari dalam diri pegawai, oleh karena ada dorongan positif yang dilakukan oleh manajemen organisasi. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia.

Indikator pengukuran motivasi kerja, menurut Abraham Maslow dalam Daft (2010:367) yaitu :

a Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makanan, air, dan oksigen. Dalam susunan organisasi kebutuhan fisiologi tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja, ruang, dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.

b Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindungi dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekuasaan, dan masyarakat yang tertib. Dalam lingkungan kerja organisasional, kebutuhan akan rasa aman mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman, imbalan kerja tambahan, dan perlindungan pekerjaan.

c Kebutuhan akan sosial, kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dicintai. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan para pengawas.

d Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan-kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab, dan pujian atas kontribusi bagi organisasi.

Disiplin

Disiplin adalah tingkat kemampuan seseorang dalam bekerja pada suatu organisasi yang dapat tercermin dari sikap dan tingkah laku dalam bekerja, kedisiplinan kerja, pengawasan kerja, tepat waktu, tanggung jawab, serta taat dalam peraturan dan tata tertib yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab.

Pengertian disiplin, menurut Prawirosentono (2012:31) : “Secara umum tindakan disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin kerja karyawan/pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan/organisasi dimana dia bekerja tersebut”.

Sedangkan pengertian disiplin kerja menurut pendapat Henry Simamora bahwa disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan/ prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. (Simamora, 2010 : 146)

Disipliner (*disciplinary action*) menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, tidak pada karyawan sebagai pribadi. Tindakan disipliner yang dilaksanakan tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi, maka dengan demikian tindakan disipliner tidak dilakukan dan diterapkan secara serampangan.

Pengertian Disiplin Kerja, menurut pendapat Bejo Siswanto (2012:291) merupakan “Suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya”.

Tujuan utama tindakan disiplin adalah untuk memastikan bahwa perilaku-prilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan organisasi/perusahaan. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan

saling percaya antara karyawan/pegawai dengan atasan. Jadi semakin baik disiplin kerja seorang pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut.

Indikator disiplin kerja, menurut Siswanto (2012:291) dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a Tingkat kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari semaksimal mungkin.

c Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja agar pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan serta sesuai dengan yang diharapkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

d Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghormati dan menghargai antar sesama karyawan.

Kinerja

Kinerja menurut Prawirosentono dalam Tika (2012:121) bahwa “Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance*. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu

yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas kerjanya.

Menurut pendapat Siagian (2011:162) “Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerjasama dan lain sebagainya”.

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pengertian Kinerja, menurut Hasibuan (2010:36) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut pendapat Mangkunegara (2012:67) “Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja (performance) dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja”.

Menurut pendapat Nawawi (2011:234) “Hal ini dapat pula dikatakan dengan istilah karya yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non material”.

Kinerja atau *performance*, menurut Prawirosentono (2010:2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

a Ketepatan hasil kerja

Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan dan sudah direncanakan sebelumnya.

b Ketelitian hasil kerja

Karyawan harus menunjukkan perhatian yang detail dan teliti pada pekerjaannya.

c. Hasil kerja yang dihasilkan

Karyawan harus dapat menunjukkan hasil kerja yang dihasilkan selama periode tertentu.

d Kerjasama

Karyawan harus dapat memberikan kontribusi sebagai anggota tim dan terlibat secara aktif dalam mencapai kesuksesan tim.

Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa kinerja merupakan sejumlah output atau volume yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok (organisasi) tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk non materi (kualitatif) dalam suatu periode waktu tertentu. Jadi dapat diketahui bahwa menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang. Keberhasilan kinerja ditentukan dengan pekerjaan dan kemampuan seseorang pada bidang tersebut.

Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hipotesis merupakan praduga yang sifatnya sementara yang masih memerlukan pembuktian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yakni ;

H₁ : bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H₂ : bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H₃ : bahwa motivasi dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

- 1) Motivasi (X1) merupakan semangat yang timbul dari dalam diri pekerja yang mendorong, mengarahkan, dan memberikan gairah kepada pekerja kearah pencapaian tujuan organisasi, atau dengan kata lain motivasi adalah kemauan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja, indikatornya meliputi :
 - a Kebutuhan fisiologis yakni terpenuhi kebutuhan makan, minum, pakaian, tempat tinggal, perumahan dan sebagainya.
 - b Kebutuhan akan rasa aman karyawan dalam bekerja seperti terbebas dari konflik internal, konflik rumah tangga, masalah politik, masalah hukum, ekonomi, stress dan rasa takut akan kehilangan pekerjaan.
 - c Kebutuhan sosial seperti terpenuhinya kebutuhan jaminan sosial, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pensiun, fasilitas kerja dll.
 - d Kebutuhan akan penghargaan yakni keinginan karyawan untuk dihargai atas hasil kerjanya dalam organisasi seperti menuangkan ide, kreatifitas, bakat, inovasi dan sebagainya.
- 2) Disiplin (X2) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya indikatornya:
 - a. Tingkat kehadiran yakni tingkat keaktifan absensi pegawai dalam bekerja di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kaltim.
 - b Ketaatan pada standar kerja seperti pakain kerja, penggunaan atribut,

penggunaan peralatan kerja dan lainnya.

- c Ketaatan pada peraturan kerja yang berlaku seperti jam kerja, absensi, prosedur kerja dan ketentuan kerja.
 - d Etika kerja seperti datang tepat waktu, disiplin, tanggung jawab, kerapian, dan kesopanan.
- 3) Kinerja (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya oleh unit kerjanya, indikatornya meliputi :
 - a Ketepatan kerja yakni tepat waktu, tepat sasaran, dan sesuai target kerja yang dilakukan karyawan terutama pekerjaan dilapangan.
 - b Ketelitian kerja yakni ketelitian dalam mengerjakan dan melakukan pengecekan kembali berkas atau dokumen kerja.
 - c. Hasil kerja dalam menyelesaikan tugas kerja seperti pada saat pengerjaan laporan yang ditugaskan oleh atasan.
 - d Kerjasama dalam organisasi seperti adanya kerjasama disetiap divisi atau departemen guna menyelesaikan tugas-tugas kerja.

Populasi dan Sampel

Berdasarkan dari data populasi, maka dapat diketahui secara jelas bahwa jumlah pegawai yang bekerja pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 18 pegawai. Sedangkan untuk sampel yang akan diteliti ditetapkan berdasarkan hanya jabatan pegawai pengawas. Adapun pegawai pengawas adalah sebanyak 9 responden pegawai yang bertugas di Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Pengujian Hipotesis

- 1). Model Anova (Uji F)

Tujuan uji F untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya. Uji F

merupakan uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan. Rumus Uji F adalah sebagai berikut ;

$$F = \frac{R^2 (N-m-1)}{m (1-R^2)}$$

Dimana :

N = Jumlah Sampel

m = Jumlah Prediktor/ Variabel Independen

2.) Coeficient (Uji t)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi partial atau untuk mengetahui sejauhmana variabel-variabel bebas mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Apabila dari hasil perhitungan Hipotesis Nol (Ho) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima, dapat dikatakan bahwa variabel independent mampu menjelaskan pengaruh variabel dependent, sebaliknya Hipotesis Nol (Ho) diterima dan Hipotesis Alternatif (Ha) ditolak, artinya variabel independent tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel dependent secara keseluruhan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

Profil Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur dibentuk Pada Tahun 1980 dan telah diubah menjadi Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 16 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2008,

Tentang Organisasi & Tata kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 53 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 mempunyai tugas yang merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di Daerah yang memiliki tugas pokok membantu Gubernur merumuskan kebijakan dan koordinasi di bidang pengawasan. Inspektorat dipimpin oleh Inspektur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 1 Inspektorat, mempunyai fungsi:

- a perumusan kebijakan bidang pengawasan sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
- b pemberian dukungan atas perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan;
- c teknis di bidang pengawasan penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
- d pengkoordinasian pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas
- e pengawasan bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan;
- f penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- g pengkoordinasian pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan; kegiatan;
- h pembinaan kelompok jabatan fungsional;
- i pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- j pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan.

Adapun jumlah pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah sebanyak 18 orang, dengan rincian Pejabat Eselon sebanyak 9 orang, Staf PNS sebanyak 9 sehingga total keseluruhan pegawai sebanyak 18 orang pegawai.

Sedangkan jumlah pegawai menurut tingkat pendidikan yakni PNS sebanyak 18 orang dengan rincian pendidikan S2 sebanyak 3 orang, S1 sebanyak 13 orang, SLTA sebanyak 2 orang. Dengan demikian diketahui bahwa pendidikan S1 (Sarjana) lebih mendominasi dari pada pendidikan yang lainnya.

BAB V

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $1,977 > 1,812$ dengan nilai signifikansi 0,095. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara positif dan signifikan diantara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian ini ingin menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan gairah kerja sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Motivasi kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur terbentuk melalui terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dihargai dan kebutuhan kesejahteraan sosial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsono (2013) yang berjudul

“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satwiga Mustika Naga Contractor”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan semangat kerja yang timbul dari dalam diri karyawan yang memberikan dorongan agar pegawai lebih giat dalam bekerja.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A.S (2013) tentang “Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi merupakan daya penggerak atau gairah kerja yang timbul dalam diri pegawai atau karyawan sehingga pegawai menjadi lebih giat dalam bekerja. Motivasi merupakan semangat kerja yang timbul dari dalam diri karyawan yang dapat memberikan semangat atau *support* bagi karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $2,185 > 1,812$ dengan nilai signifikansi 0,072. Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian ini ingin menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Bentuk disiplin kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur seperti tingkat kehadiran, mentaati aturan kerja, standar kerja dan etika kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Imam, Peggy A dan Greis M (2014) berjudul “Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Calaca.

Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsono (2013) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi dan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satwiga Mustika Naga Contractor”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan

terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10,509 > 4,964$ dengan signifikansi $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara positif dan signifikan diantara variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai atau karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Motivasi dan Disiplin. Hasil penelitian ini ingin menjelaskan bahwa kedua variabel independen tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Adapun diantara kedua variabel independen tersebut variabel motivasi memiliki nilai yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah mampu memotivasi kerja bawahan melalui terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dihargai dan kebutuhan kesejahteraan sosial.

Dengan demikian maka dapat diketahui secara jelas bahwa variabel-variabel independen yakni Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut ;

1 Diketahui bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh atau hubungan terhadap kinerja pegawai Inspektorat

Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

- 2 Diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh atau hubungan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.
- 3 Diketahui bahwa variabel Motivasi dan Disiplin memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel independen terhadap variabel dependen sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Saran

- 1 Hendaknya pimpinan Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur untuk selalu berperan aktif dalam melakukan pembinaan, pengaturan, pengawasan, dan pengorganisasian kerja kepada karyawan agar terwujud kinerja yang baik.
- 2 Motivasi kerja hendaknya selalu dilakukan oleh pemimpin untuk memberikan dorongan kerja kepada pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur agar pegawai bersemangat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.
- 3 Kedisiplinan kerja dalam organisasi sudah seharusnya diterapkan dan dilaksanakan oleh pegawai sesuai aturan yang berlaku di Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur

agar pegawai lebih disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya*, Jakarta.
- A.S. Moenir. 2010, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Abraham H. Maslow. 2010. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*, PT PBP, Jakarta.
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Danim, Sudarwan. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Dewi Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS-Bagi Mahasiswa dan Umum*, Yogyakarta : Mediakom.
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Hani, T. Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Hasibuan. Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Pegawai)*. Penerbit BPFE, Jakarta
- _____, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT Bumi Askara. Jakarta.
- Ivonne A.S. Sajangbati (2013) jurnal berjudul “*Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*” PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung
- Marsono (2013) jurnal berjudul “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Satwiga Mustika Naga Contractor)*”.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Prawirosentono, Suyadi, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Pegawai)*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- _____, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keenam belas*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Raymond A. Noe et. Al, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Riduwan dan Sunarto, 2013. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis* Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*: Rajawali Press
- Santoso, Singgih, 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora. Henry, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE KKP, Jakarta.
- Siswanto, Bejo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ke-13*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suwanto, Donni Juni P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tika, P. 2012, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wahyono, T. 2010, *Membuat Sendiri Aplikasi dengan Memanfaatkan Barcode*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta