

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TIDORE KEPULAUAN

Adnan Rajak¹, Muhammad Tahrim², Rimulyati Jainudin³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun

Email: adnanrajak@yahoo.co.id

Abstract

Received: 10 Januari 2019
Reviewed: 06 Maret 2019
Accepted: 09 April 2019
Published: 20 Juni 2019

The Purpose of this study are : (1) Knowing and analyzing the influence of motivation on employee performance : (2) Knowing and analyzing the influence of work discipline on employee performance : and (3) Knowing and analyzing the influence of motivation and work discipline on employee performance at the Tidore Island City Environmental Agency. The total Sample of the study was 47 people at the Tidore Island City Environmental Agency. The test tool used is multiple linear regression analysis using statistical package for social scientists (SPSS) as a statistical test tool.

The result showed that : (1) Motivation had a positive and significant effect partially on employee performance. This show that motivation is is able to improve the performance of Tidore Island City Environmental Agency Employee : (2) Work discipline has a positive and significant effect partially on employee performance. This show that imployee work discipline is able to improve the performance of employees of the Tidore Island City Environmental Agency: And (3) Motivation (X1) And work discipline (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This shows that motivation and work discipline are able to improve the performance of employees of the Tidore Island City Environmental Agency.

Keywords: Motivation, Work discipline, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah merupakan salah satu faktor penting dalam usaha pencapaian keberhasilan sebuah organisasi (Sari,2014). Di era globalisasi seperti saat ini sumber daya manusia memegang peran penting dalam pembangunan, kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah untuk menjalankan segala kegiatan dan pencapaian tujuan organisasinya.

Suatu organisasi tidak dapat menunggu untuk mendapatkan orang-orang yang sesuai dengan kriteria organisasi guna mengisi posisi tertentu. Organisasi harus berusaha untuk merencanakan kebutuhan di masa yang akan datang dan memutuskan dimana akan menemukan orang-orang yang tepat untuk pemenuhan kebutuhan tersebut. hal ini memerlukan perencanaan personalia yang mencakup semua kegiatan yang dibutuhkan untuk menyediakan tipe dan jumlah karyawan yang tepat serta berkualitas dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut (Handoko, 2001: 5).

Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi yang terdapat pada Pemerintah Daerah yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya

yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas Pemerintah, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif (Amran, 2009: 2398).

Prawirosentoro dalam Sutrisno (2011: 170), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan *customer* (Logahan, 2009: 3).

Penerapan disiplin kerja sangat penting bagi karyawan karena diharapkan dapat meningkatkan kinerja. disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno, 2007: 24).

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:302). oleh karena itu perusahaan harus mampu memotivasi para karyawan, yaitu yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. pemahaman perusahaan akan dorongan-dorongan internal karyawan yang dapat memacu kinerja karyawan sangat perlu dikembangkan, sehingga tujuan perusahaan yang maksimal dapat tercapai serta karyawan terpuaskan.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2007:15). Dengan demikian disiplin kerja merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya.

Motivasi adalah hal yang penting dalam proses kegiatan manajemen, karena motivasi dapat menjelaskan mengapa seseorang melakukan tindakan tertentu, yang mana motivasi manusia didasarkan atas kebutuhan, dengan semakin kuatnya kebutuhan, maka semakin kuat pula motivasi untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhannya tersebut. Sehingga dengan demikian maka motivasi akan sangat mempengaruhi perilaku dan tindakan dalam usaha memenuhi kebutuhan. rendahnya motivasi pegawai dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, dan secara tidak langsung berpengaruh juga terhadap pelayanan kepada masyarakat. motivasi pegawai merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang tercermin dari moral kerja, disiplin kerja yang dapat mendorong kinerja pegawai lebih meningkat.

Dalam perkembangannya, melakukan penilaian kinerja pegawai tidaklah sederhana. Karena dalam penilaian suatu kepuasan memerlukan syarat, indikator, serta terdapat elemen-elemen atau variabel-variabel yang mempengaruhinya. adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja pegawai dan sebagainya.

Dari paparan diatas dapat dilihat bahwa Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan belum sepenuhnya. hal ini dikarenakan rendahnya motivasi yang dimiliki pegawai sehingga berdampak pada disiplinnya. terbukti dari pengamatan yang dilakukan penulis di kantor tersebut masih kurang maksimalnya tingkat kehadiran pegawai, kurang disiplin dalam bekerja seperti sering terlambat masuk kantor, bermalas-malasan dan sering menunda pekerjaannya, permasalahan di atas jelas bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan belum optimal dan akan berdampak pada kepuasaannya. dalam hal ini diperlukan motivasi kepada para pegawai agar perlu ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan Latar Belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan**”

Landasan Teori

Pengertian Motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut, *Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996)* mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (*Herzberg dan Robbins, 1996*). Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya, Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. senada dengan ahli-ahli di atas, *Steers dan porter (1983)* menyatakan bahwa motivasi kerja itu terdiri atas tiga komponen penting, yaitu :

- a. Komponen energi yaitu suatu kekuatan atau suatu usaha yang dapat menyebabkan terjadinya suatu perilaku
- b. Komponen arah adalah suatu perilaku yang timbul yang berupa perilaku yang terarah, misalnya seorang yang butuh uang maka perilaku yang timbul itu diarahkan pada perilaku mencari uang.
- c. Komponen pemeliharaan adalah pemeliharaan atau usaha untuk mempertahankan suatu perilaku yang terjadi sesuai dengan lingkungan kerja jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja.

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi adalah untuk mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Adapun tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2000:145) sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Mengefektifitaskan pengadaan karyawan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku

Sedangkan menurut McClland dalam Ivancevich, Kopaska. Dan Matteson (2008:126) bahwa, “ terdapat tiga kebutuhan dari McClland yang dipelajari adalah: (1) kebutuhan akan pencapaian (*need for Achievement, n Ach*); (2) kebutuhan akan afialiasi (*need for affilitont n Aff*); dan (3) kebutuhan akan *kekuasaan (need for power n pow)*. Berdasarkan hasil penelitian, McClland mengembangkan serangkaian faktor deskriptif yang menggambarkan seseorang dengan kebutuhan yang tinngi akan pencapaian. Hal tersebut adalah: (1) suka menerima tanggung jawab untuk memecahkan masalah: (2) cenderung menerapkan tujuan pencapaian yang moderat dan cenderung mengambil resiko yang telah diperhitungkan: (3) menginginkan umpan balik atas kerja”.

Indikator Motivasi

Menurut *Gomes (2003:180-181)* faktor yang mempengaruhi Motivasi yaitu faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. yang tergolong sebagai faktor-faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan, yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional

adalah pembayaran atau gaji, dan pekerjaan itu sendiri. faktor-faktor motivasi inilah yang nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator-indikator Motivasi.

Indikator-indikator Motivasi tersebut antara lain adalah :

1. Kebutuhan
2. Sikap
3. Pembayaran atau gaji
4. Tujuan
5. Pujian
6. Hubungan sesama kerja
7. Pekerjaan itu sendiri
8. Keamanan pekerjaan

Disiplin kerja

Disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi menjadi sangat penting untuk diperhatikan, dikarenakan disiplin kerja pegawai sebagai cermin sikap loyalitas dan dedikasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. disiplin kerja pegawai yang baik menunjukkan sikap, loyalitas dan dedikasi yang baik pula, sehingga dapat membantu kelancaran tugas-tugas organisasi.

Moenir (1993:45) disiplin artinya suatu sikap yang mencerminkan ketepatan suatu aturan. disiplin yang dikemukakan oleh Moenir ini menunjukkan keharusan seorang pegawai yang selalu harus tepat sikap dan tindakannya terhadap suatu aturan. seorang pegawai instansi pemerintah tentu saja harus tepat dan tindakannya terhadap segala aturan yang diberlakukan di dalam instansi tersebut.

Menurut Moenir (1993), tolak ukur pengertian disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
2. Ketaatan terhadap peraturan melaksanakan tugas kedinasan
 - a. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
 - b. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
 - c. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
 - d. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Menurut Siagian (2006:278), Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. (Siagian 2006).

Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

Sastrohadwiryono (2006:292) tujuan pembinaan disiplin kerja antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
4. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Jenis Disiplin Kerja

Penerapan kedisiplinan kerja pada karyawan merupakan hal yang harus dilakukan karena setiap karyawan akan takut melakukan kesalahan dengan alasan yang harus tepat karena penerapan hukuman dan pemberian sanksi yang tegas kepada pelanggar disiplin kerja.

Hani Handoko (dalam Slamet, 2007:216) mengemukakan mengenai disiplin kerja ini ada dua tipe kegiatan disiplin yaitu:

1. Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerjanya untuk mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan
2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya
5. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan
6. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan
7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan

Berkaitan dengan hal di atas, menurut Rivai dan Basri (2005:444) disiplin kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Kehadiran: Hal ini menjadi indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan: Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan/organisasi.
- 3) Ketaatan pada standar kerja: Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanatkan kepadanya.
- 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi: Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan kesetiaan dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja Etis: Beberapa karyawan melakukan tindakan yang tidak pantas .Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik. kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Rivai dan Basri (2005:50) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Nurlaila 2010:71) juga mengemukakan

bahwa performance atau kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Gomes (1995:142) dalam Thahrim (2011:200) Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dari suatu pekerjaan yang dilakukan secara menyeluruh selama kurung waktu tertentu.

Dalam konteks hasil, Bernardin (2010:222) mendefenisikan kinerja sebagai berikut *"Performance is defined here as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time periode"*. Maksud dari defenisi adalah kinerja merupakan dokumentasi hasil-hasil seorang individu dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Defenisi tersebut belum melihat kinerja sebagai perilaku kerja. Namun demikian, hasil kerja perlu dikaitkan dengan karakteristik personal (misalnya: Ketergantungan, integritas, ketekunan, pengetahuan, sikap, dan loyalitas) walaupun faktor tersebut bukan pengukuran kinerja actual, tetapi turut menentukan kinerja secara keseluruhan (Bernardin, 2010:222). Dengan kata lain kinerja tidak hanya diukur berdasarkan hasil kerja, tetapi juga berdasarkan hasil kerja, tetapi juga didasarkan pada perilaku kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selama berada pada suatu organisasi atau Instansi sebagai tempat mereka bekerja.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 1991:50) ada 2 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel individual, meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional meliputi : faktor fisik dan pekerjaan, metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)

Indikator Kinerja

Gomes (1995:142) dalam Thahrim (2011:205) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Quantity Of Work (kuantitas), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. Job Knowledge (kualitas), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
3. Personal Qualities (pengetahuan kerja), menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi
4. Cooperation (kerja sama), kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
5. Quality Of Work (dapat diandalkan), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kecapaiannya
6. Initiative (inisiatif), semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
7. Creativeness (kreativitas), kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan
8. Dependability (ketergantungan), kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

Sedangkan menurut Ivancevich (2010 : 126) bahwa ukuran atau indikator kinerja terdiri atas : (1) *Quality of work* terkait dengan volume pekerjaan yang dapat diterima dalam kondisi normal, (2) *Quantity* terkait dengan ketelitian, kerapian, dan ketepatan kerja, (3) *Knowledge of job* terkait dengan kemampuan menjelaskan maksud dari faktor- faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, (4) *Personal qualities* terkait dengan kepribadian , kemampuan, keramahan, kepemimpinan, dan integritas, (5) *Coopertion* terkait dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja dengan rekan kerja, supervisor dan bawahannya menuju tujuan bersama, (6) *Tanggung Jawab (Depentability)* terkait dengan bersungguh-sungguh, ketelitian, akurat, dapat diandalkan sehubungan dengan kehadiran, waktu makan siang, waktu istirahat, dan lain-lain, dan (7) *Initiative* Terkait dengan kesungguhan dalam mencari tanggung jawab meningkat, memulai sendiri pekerjaan atau tidak takut untuk melanjutkan sendiri.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1	Murti dan Srimulyani (2013).	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediiasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun	a. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; b. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; c. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Prabu (2005)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana nasional Kabupaten Muara Enim.	a. Lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan, cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim yaitu sebesar 50,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti; b. Secara parsial variabel kebutuhan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh tidak bermakna terhadap kepuasan pegawai.
3	Masyjuy (2005)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan	a. Variabel motivasi berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, dengan sumbangan parsialnya sebesar 32.5%. b. Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, namun besarnya sumbangan yang diberikan variabel disiplin kerja masih rendah yaitu sebesar 26.8%.
4	Suswadi, Hasbullah, Albatross (2012)	Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan Universitas Singaper Bangsa Karawang	Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keseluruhan korelasi dalam penelitian ini adalah signifikan secara statistic dan memiliki korelasi yang kuat dan positif (searah). Dalam penelitian ini diketahui sebesar 53,7 % semua indicator mempengaruhi tingkat hubungannya terhadap kinerja.
5	Mahardhika, Hamid, dan	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Motivasi Instristik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	Ruhana (2012:7)	(Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)	dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2.Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	-----------------	--	---

Kerangka Pikir

“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan”.

Menurut Robbins dan Judge (2011:214) terkait dengan teori kebutuhan McClelland (*McClelland’s theory of needs*) yang focus pada kebutuhan pencapaian, kekuatan, dan hubungan yaitu : (1) Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*) : yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil : (2) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*): yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab; dan (3) kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*): yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka akan berperilaku sebaliknya. Faktor-faktor motivasi kerja ini perlu menjadi perhatian pihak organisasi/manajemen untuk kepentingan peningkatan kinerja karyawan/pegawai.

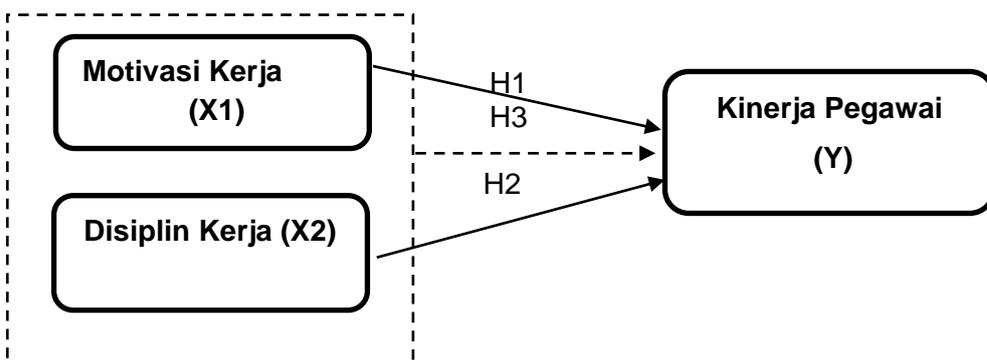
Organisasi dalam kegiatannya memerlukan tenaga kerja, dimana tenaga kerja merupakan asset organisasi yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. oleh karena itu kiranya organisasi dapat memperhatikan masalah tenaga kerja karena tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik tanpa ada kinerja pegawai yang baik. hal ini dikarenakan motivasi merupakan peranan yang sangatlah penting dalam peningkatan produktivitas kerja yang tinggi suatu organisasi. keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh motivasi dan disiplin kerja, sehingga motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. disiplin kerja merupakan faktor yang diperhatikan oleh organisasi. hal ini karena apabila pegawai memiliki disiplin kerja maka dapat mendorong pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Pegawai yang memiliki disiplin sesuai dengan peraturan atau norma-norma yang berlaku didalam organisasi, maka secara langsung akan berdampak terhadap kinerja. Dengan kata lain, kinerja pegawai dapat ditingkatkan atau dihasilkan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini sebagaimana menurut Campbell JP (1990:33) kinerja juga merupakan perilaku yang perlu dibedakan, karena hasil dan perilaku kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sistem organisasi.

Pada penelitian ini menjadi variabel bebas adalah motivasi dan disiplin kerja sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :

Pada gambar 2.1 di bawah dapat dilihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial. selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel baik secara simultan maupun parsial akan dilakukan pembuktian dengan cara melakukan pengumpulan data dan informasi dari para responden dengan menggunakan penelitian yaitu kuesioner.



Gambar kerangka pikir 2.1

Ket :



Hipotesis

Berdasarkan Kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan
2. Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan

Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan, penelitian ini mengetahui motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor tersebut. Penelitian ini direncanakan selama 3 bulan mulai dari bulan Mei sampai dengan Juli 2018.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan dengan jumlah populasi sebanyak 47 orang. dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang maka seluruhnya menjadi responden dalam penelitian ini. Menurut Arikunto (2006:130). jika jumlah populasi obyek penelitian kurang dari 100 maka diambil semua, tetapi jika lebih dari 100, maka dapat diambil 5% sampai dengan 35% dari populasi yang ada. oleh karena itu jumlah sampel yang diambil sebanyak 47 orang, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Jenis dan sumber data

Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan. data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang diisi oleh pegawai dinas lingkungan hidup kota tidore kepulauan.

Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa struktur organisasi dan absensi karyawan. sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. sumber data internal merupakan sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah langkah paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Umar,2003:82). Dalam hal ini kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data tentang tanggapan responden mengenai, motivasi kerja , disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2. Studi Kepustakaan
Teknik ini membantu dalam analisis data dan sebagai landasan teori. studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca buku-buku referensi, atau internet yang berhubungan dengan topik penelitian dengan tujuan untuk memperoleh pengetahuan teoritis dan pendapat para ahli yang berhubungan dengan penelitian ini.
3. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan berbagai cara mengadakan pengamatan langsung terhadap masalah yang akan diteliti. dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan cara tanya jawab langsung kepada bagian yang memiliki wewenang dengan memberikan keterangan dan data yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

Metode analisis dan teknik pengolahan data

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Alasan menggunakan model ini adalah karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Persamaan analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana :

Y	= Kinerja
X_1	= Motivasi
X_2	= Disiplin Kerja
β_1, β_2	= Koefisien Regresi Variabel Independen
a	= Konstanta
e	= Standar Error

Teknik Pengolahan Data

Analisis data kuantitatif menggunakan bantuan program SPSS 19 for windows, hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam pembuktian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian data dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik.

Pengujian Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Kurva dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagram dan mengikuti model regresi. Begitu juga, bila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas terjadi apabila ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika variabel saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2009:95). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

a. Mempunyai angka tolerance di atas (>) 0,1

- b. Mempunyai nilai VIF dibawah ($<$) 10
3. Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas terjadi apabila variabel gangguan tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya terjadi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar nilai prediksi variabel dependen (SRESID) dan dengan residunya (ZPRED). Ukurannya jika ada plot tertentu seperti titik – titik yang membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2009:125).

Pengujian Hipotesis

1. Uji Secara Parsial
Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y secara individu (parsial) maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :
- Jika Sig $<$ 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
 - Jika Sig $>$ 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
2. Uji Secara Simultan
Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y secara bersama - sama (simultan) maka digunakan uji F. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :
- Jika Sig $<$ 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
 - Jika Sig $>$ 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Definisi operasional variabel

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel, Motivasi, Disiplin Kerja, sebagai variabel bebas (X1, X2), dan Kinerja sebagai variabel terikat (Y). Definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut dibawah ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Konsep Variabel	Indikator	Item Kuesioner	Skala	No. Item
Motivasi Kerja (X2) : Kekuatan yang ada dalam individu yang meliputi tingkatan, arah dan ketekunan usaha dalam melakukannya.	Kebutuhan akan pencapaian	❖ Dorongan untuk Melebihi ❖ Berusaha keras untuk berhasil	Likert	1, 2, 3, 4,5
	Kebutuhan akan afiliasi	❖ Hubungan antar personal ❖ Hubungan kooperatif		
	Kebutuhan akan kekuasaan	❖ Keinginan untuk Memiliki Pengaruh ❖ Menjadi yang berpengaruh	Likert	9, 10, 11
Schermerhon et al., (2005:120)	Mc Clelland dalam Ivanchevich, Kopaske, dan Matteson(2008;126)			
Disiplin Kerja (X2) :	Kehadiran	❖ Datang ke kantor sesuai jam kerja	Likert	1, 2

Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Siagian (2006;278)	Ketaatan pada peraturan	❖ Pulang dari kantor sesuai jam kerja ❖ Bekerja sesuai dengan prosedurnya ❖ Bekerja sesuai dengan pedoman pekerjaan	Likert	3, 4
	Ketaatan pada standar kerja	❖ Memahami standar kerja ❖ Bertanggung jawab atas pekerjaan	Likert	5, 6
	Tingkat kewaspadaan tinggi	❖ Tingkat kehati-hatian bekerja ❖ Memanfaatkan fasilitas kantor	Likert	7, 8
	Bekerja Etis Rivai Dan Basri (2005 : 444)	❖ Berbicara sopan dengan rekan kerja ❖ Berbicara sopan dengan atasan	Likert	9, 10
Kualitas Kerja	❖ Volume kerja ❖ Kesesuaian tugas dengan tujuan	Likert	1, 2	
Kuantitas Kerja	❖ Ketelitian ❖ Kerapian ❖ Ketepatan kerja	Likert	3, 4, 5	
Pengetahuan kerja	❖ Kemampuan menjelaskan isi pekerjaan ❖ Kesesuaian tugas dengan keterampilan	Likert	6, 7	
Kualitas personal	❖ Kepribadian ❖ Integritas	Likert	8, 9	
Kooperatif	❖ Bekerja sama dengan rekan kerja dan pimpinan ❖ Menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan	Likert	10, 11	
Tanggung Jawab	❖ Sungguh-sungguh melaksanakan tugas ❖ Evaluasi hasil kerja	Likert	12, 13	
Inisiatif (initiative) Ivancevich (2010:261)	❖ Bertanggung jawab atas hasil dari pekerjaan ❖ Berusaha untuk menyelesaikan masalah pekerjaan dengan baik	Likert	14, 15	

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore.

Hasil pengujian ini berdasarkan nilai thitung X1 2,83 yang lebih besar dari nilai tabel sebesar 1,679. Selain itu, sebelumnya telah di deskripsikan secara keseluruhan bahwa para pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore telah melakukan penilaian melalui kuesioner

terkait dengan motivasi. Secara keseluruhan total skor hasil tanggapan menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor motivasi (X1) sebesar 3,11 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel ini masuk dalam kategori baik atau tinggi. Dengan kata lain, faktor-faktor motivasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. Hasil penelitian ini relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Murti dan Srimulyani (2013) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai motivasi. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ini berarti motivasi yang diberikan organisasi mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas demi kepentingan organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore. Selain itu, menurut Prabu (2005) motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja atau kinerja karyawan.

Berdasarkan pada distribusi tanggapan responden terhadap variabel motivasi seluruh item yang masuk dalam variabel ini masuk dalam kategori baik atau tinggi, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor yang diperoleh yaitu sebesar 3, 11.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan Mahardhika, Hamid, dan Ruhana (2012:7) yang menyatakan bahwa motivasi parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menciptakan atau meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan.

Hasil pengujian ini berdasarkan nilai t hitung X2 sebesar 5,300 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,679. Selain itu, sebelumnya telah dideskripsikan secara keseluruhan bahwa para pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan telah melakukan penilaian kuesioner terkait dengan disiplin kerja. Secara keseluruhan total skor hasil tanggapan menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor variabel disiplin kerja (X2) sebesar 3, 66 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel ini masuk dalam kategori baik atau tinggi. Hasil penelitian ini relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Masjuy (2005) menyatakan bahwa karyawan menjadi disiplin dengan adanya evaluasi karyawan secara keseluruhan didalam organisasi, maka kedisiplinan yang ada diorganisasi tersebut meningkat seiring dengan kepentingan organisasi. Artinya bahwa pegawai yang disiplin akan lebih mencurahkan tenaga dan pikiran untuk organisasi yang pada akhirnya kinerjanya meningkat dan hal ini akan turut meningkatkan kinerja organisasi. Dengan kata lain, bagaimana perasaan, pikiran, dan tindakan dalam hidup termasuk kehidupan kantor adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan Suswardji, Hasbullah, Albatros (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena kedisiplinan suatu organisasi mampu mendorong pegawai untuk dapat memanfaatkan waktu dengan baik demi organisasi.

Berdasarkan pada distribusi tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja seluruh item yang masuk dalam variabel ini masuk dalam kategori baik atau tinggi, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor yang diperoleh yaitu sebesar 3, 66. Meskipun demikian, terdapat beberapa hal yang perlu di perhatikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan, karena masih ada pegawai yang tidak setuju terkait dengan kedisiplinan bekerja.

Berdasarkan berbagai uraian di atas, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dalam penelitian ini baik secara teori maupun fakta-fakta yang ditemukan dan telah analisis.

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($24,581 > 3,21$) atau nilai signifikan lebih kecil ($0,000$) dari nilai alpha ($0,05$) maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti, motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2)

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan.

Hasil penelitian secara simultan diatas mengandung makna bahwa, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi apabila faktor-faktor motivasi dan faktor-faktor disiplin kerja di dalam organisasi diperhatikan atau dikembangkan oleh pihak manajemen organisasi dengan baik. Dengan kata lain, faktor motivasi yang meliputi: kebutuhan, sikap, pembayaran atau gaji, tujuan, dan pujian yang didesain oleh organisasi untuk kepentingan anggota/pegawai maupun kepentingan organisasi. Selain itu, faktor disiplin kerja pegawai yang meliputi: kehadiran ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan Tinggi, dan Bekerja Etis juga menjadi perhatian dan faktor penting dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis penelitian dan pembahasan diatas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa, Motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa, disiplin kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan.
3. Motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa, motivasi dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran-saran dalam penelitian ini adalah:

1. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan perlu untuk meningkatkan motivasi kerja melalui: (1) memberikan umpan balik kepada pegawai atas capaian prestasi kerja tanpa adanya deskriminasi, (2) memberikan arahan atau melaksanakan pelatihan kerja sesuai dengan tupoksi pegawai terkait dengan sikap dan perilaku pegawai, (3) secara kontinyu dan konstiten setiappimpinan diberbagai level mengevaluasi kembali diskripsi tugas pegawai untuk menentukan standar kerja secara transparan, (4) mendengarkan keluhan pegawai dan mau menindaklanjuti, dan (5) selalu membangun komunikasi dengan para pegawai secara professional dan porposional.
2. Selain itu, Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan juga perlu untuk meningkatkan disiplin kerja melalui : (1) Pimpinan harus menjadi contoh teladan dan panutan bagi para pegawai; (2) Pimpinan perlu memberikan kesempatan untuk memanfaatkan waktu luang untuk melakukan aktivitas lain dalam bekerja; dan (3) mengevaluasi dan menerapkan disiplin kerja pegawai secara adil.
3. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan perlu untuk : (1) melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan ; (2) bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan ; (3) menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan atasan langsung ; dan, (4) Dapat membuat keputusan dalam kondisi yang sulit.
4. Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian ini, perlu melakukan penelitian yang menggunakan variabel-variabel yang sama atau berbeda yang memiliki pengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, Rhokmalako. Habsoro. (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai Badan kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah). Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Amran. 2009. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo". Dalam *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Volume 4 No. 2. Hal 2397-2413. Gorontalo: Universitas Ichsan Gorontalo.
- Arikunto 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Gibson, James, John M.Ivancevich,dan Donnelly 1996, *organisasi dan manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Suswardji, Edi, Rachmat Hasbullah, dan Eka Albatross, 2012. *Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa karawang*. Jurnal Manajemen Vol.10 No.1
- Mahardhika, Rangga., Djamhur Hamid, dan Ika, Ruhana 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*. Jurnal Universitas Brawijaya Malang.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, 2011. *Organizational Behavior And Management*, Ninth Edition. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Gomes Faustino Cardoso (2003).*Manajemen Sumber Daya Manusia* .ANDI.Yogyakarta
- Ghozali,A. 2005. *Metodelogi Penelitian*. Penerbit: Andi Offset, Yogyakarta
- Ghozali Iman.(2009).Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo, PT.Gramedia.
- Hasibuan, S. P. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung:PT. Bumi Aksara.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Edisi 2.Yogyakarta : BPFE.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hermawati, A.(2012).Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerinath Kota Batu.*Jurnal Dinamika Dotcom*,(3),(2), 107-120.
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem". Tarakanita.
- Moenir, A.S. 1993. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Dalam Pembinaan Kepegawaian*.Jakarta : Gunung Agung.
- Masyjuy. I. 2005. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.*Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Murti, H. dan V.A, Srimulyani.2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun.*Jurnal Riset dan Akuntansi*. 1(1): 10-17.
- Nawawi, Hadari (2003), *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Madah Unisyti Press, Yogyakarta
- Prawirosentoro,1999.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE.,1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prabu, A. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 3 (6): 1-25.
- Rivai,Veithzal dan Basri.(2005)Manajemen Sumber daya Manusia untuk perusahaan: dari Teori ke praktik.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Susilaningsih, Nur. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *JurnalEXCELLENT* Vol.1 No.2 September 2013. STIE AUB Surakarta.
- Sari, Yanti Komala. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Patra Komala di Dumai*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol.VI, No.2.
- Sastrohadiwiryono, B.S. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Kedua. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suprayitno, dan Sukir. 2007. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 2 No. 1. Hal 23-34. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Suprihatiningrum,H. & Tri B(2012).Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada kantor karyawan Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah).*Jurnal Manajemen*, 1-22.
- Sedarmayanti,Putri.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara Suryadi.
- Sugiyono.2008.*Metode Penelitia Bisnis*. Bandung Alfabeta.

Umar, Husein.2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Gramedia Utama, Jakarta
Wursanto, Ig. 2005. *Dasar - dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
Yun