



Available online at :

<https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/jeamm>

JEAMM, Volume 2, Nomor 2, Oktober 2021, Hal 112-124

# JEAMM

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA TIDORE KEPULAUAN

Nurlela<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun

Email: nurlela\_jeamm@gmail.com

Dikirimkan, Maret 2021  
Diterima, Oktober 2021

### ABSTRAK

Langkah meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dibutuhkan penerapan disiplin pegawai secara teratur dan didukung dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga tujuan, persistensi, serta tindakan sukarela melalui arahan untuk pencapaian suatu sasaran dapat terwujud. bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan, disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan, dan Motivasi Kerja dan, disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan. Yang mana Persoalan mendasar dari kinerja pegawai untuk melihat sejauh mana motivasi pegawai itu ada dapat dilihat dari disiplin pegawai dalam bekerja. Pegawai akan menunjukkan faktor kedisiplinannya dalam menjalankann tupoksi yang nantinya berpengaruh pada kinerja pegawai itu sendiri. Dengan menggunakan metode regresi linear berganda memperoleh Motivasi Kerja, nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,892 > 2,018$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0,006 (kurang dari (0,05)). Dengan demikian variable Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan. Untuk variabel Disiplin Kerja, nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,548 > 2,018$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0,015 (kurang dari (0,05)). Sehingga variable Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan., dan nilai  $f\text{-hitung}$  sebesar 8,313 dengan nilai signifikansinya 0,001, dapat dikatakan bahwa variable Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sehingga kinerja pegawai dapat diprediksi.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*Steps to increase employee performance optimally require the application of employee discipline on a regular basis and supported by high work motivation so that goals, persistence, and voluntary actions through directives to achieve a goal can be realized. aims to determine the effect of work motivation and work discipline partially on employee performance at the Tidore Islands City Education Office, and work motivation and work discipline simultaneously on employee performance at the Tidore Islands City Education Office. Which is the fundamental problem of employee performance to see the extent to which employee motivation exists can be seen from employee discipline at work. Employees will show the discipline factor in carrying out their main tasks which will affect the performance of the employees themselves. By using multiple linear regression method to obtain work motivation, the value of  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2.892 > 2.018$ ) with a significant level of 0.006 (less than (0.05)). Thus, the work motivation variable partially has a significant influence on the employee performance variable at the Tidore Islands City Education Office. For the work discipline variable, the  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2.548 > 2.018$ ) with a significant level of 0.015 (less than (0.05) Thus, the Work Discipline variable partially has a significant influence on the Employee Performance variable at the Tidore Islands City Education Office, and the  $f\text{-count}$  value is 8.313 with a significance value of 0.001, it can be said that the variables Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2). ) simultaneously has a significant effect on the Employee Performance variable (Y) so that employee performance can be predicted.*

**Keyword:** Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance



Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan  
Manajemen Multiparadigma  
Volume 2, Nomor 2,  
Oktober 2021

## PENDAHULUAN

Dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat motivasi dan disiplin kerja dapat menghasilkan kinerja pegawai yang diinginkan, karena Untuk mengukur kinerja pegawai pada suatu instansi dapat dilakukan dengan melihat penerapan motivasi kerja pegawai yang ada dengan tingkat disiplin pegawai. Kinerja pegawai akan rendah apabila motivasi pegawai rendah, sebaliknya motivasi pegawai tinggi dengan arti pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka akan terlihat pada pencapaian kinerja pegawai tersebut.

Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Rahmadita, 2013). Pada umumnya setiap instansi baik pemerintah maupun swasta mempunyai harapan yang besar agar pegawainya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja mencakup kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dalam pekerjaan tersebut. Dengan demikian motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja seseorang.

Disiplin kerja dapat dikatakan memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Melalui disiplin kerja akan mencerminkan kekuatan untuk menghasilkan sesuatu. Dengan penerapan tingkat disiplin yang tinggi pada seseorang dalam melakukan pekerjaannya akan menunjukkan keseriusannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memberikan motivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk memenuhi dan menyaingi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Output dari pelaksanaan tugas yaitu terlihat dari jasa pelayanan kepada masyarakat sehingga dapat dikatakan pelayanan yang efektif dan efisien.

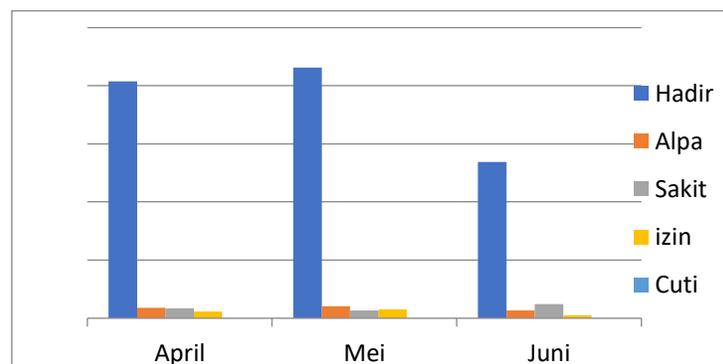
Penelitian ini dilatar belakangi juga oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Diantaranya Setyo, Ady, Hapzi (2017) dengan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karawan. Priyono dan Yoyok (2016), dengan hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ahmad (2014:76) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Annisa (2014:11) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana pemerintahan daerah dipimpin oleh Kepala Dinas, yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah Kemudian Dinas Pendidikan mempunyai tugas dan fungsi membantu Walikota melaksanakan urusan Pemerintahan dibidang Pendidikan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas yang ditugaskan kepada daerah. (a) Perumusan Kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya (b) Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya (c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya (d) Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya (e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya dan diikuti dengan peraturan Daerah Kota Tidore Kepulauan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota

Tidore Kepulauan (Lembaran Daerah Kepulauan Tahun 2016 Nomor 186, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tidore Kepulauan Nomor 144). Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan adalah Memimpin dan melaksanakan penyusunan program dan perumusan kebijakan teknis operasional penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah di bidang Pendidikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang

berlaku pelaksanaan program pendidikan tepat sasaran. (a) Perumusan kebijakan dinas (b) Penyusunan rencana strategi (c) Penyelenggaraan pelayanan umum di bidang pendidikan (d) Pembinaan ,pengkoordinasian ,pengendalian dan pengawasan serta evaluasi program dan kegiatan dinas.

Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan menerapkan sisitem Motivasi Kerja dan penerapan disiplin kerja Pegawai namun terlihat rendah . Realita dilapangan pada jam kerja berlangsung pegawai yang hadir tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang sebenarnya, terlihat kekosongan kursi dan meja kerja pegawai, terdapat pegawai yang hadir tidak mengikuti peraturan jam kerja, sebagian besar pegawai hadir di tempat kerja pada jam 09.00 WIT dan pulangnyanya lebih awal sebelum jam 15.30 WIT, sedangkan dalam aturan dan ketentuan untuk jam masuk kerja pukul 07.00 WIT dan jam pulang kerja 15.30 WIT. Hal ini berbeda dengan kondisi di lapangan, yang tentunya berpengaruh pada kinerja pegawai. Jika dilihat dari grafik kehadiran pegawai berikut :



**Gambar 1. Grafik Daftar Hadir Pegawai April-Juni 2019**  
(Sumber : Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan 2020)

Gambar di atas menjelaskan bahwa Pada Tahun 2019 Bulan April Pegawai yang hadir lebih banyak dari pada yang Alpa, sakit dan ijin kemudian di Bulan Mei Pegawai juga lebih banyak hadir dari pada Alpa, Sakit dan Ijin sedangkan di Bulan Juni Pegawai yang hadir lebih sedikit dibandingkan dengan bulan sebelumnya.

Kemudian dari Hasil wawancara pada Tanggal 27 Agustus 2019 dengan Kabid Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan menyampaikan beberapa masalah mengenai motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang masih kurang dimiliki pada diri Pegawai, lingkungan maupun dorongan dari pihak terkait karena masih ada beberapa pegawai dalam menjalin kerja sama yang kurang baik dengan rekan kerjanya, sering terlambat ke kantor, ketika jam istirahat selesai masih ada pegawai yang berkeliaran di luar kantor hal ini merupakan masalah yang paling krusial di instansi, sehingga banyak menghambat pekerjaan kantor.

### Rumusan Masalah

Motivasi kerja dan disiplin kerja pastinya berpengaruh pada kinerja pegawai hal ini tentunya menimbulkan persepsi baru masyarakat kepada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan, untuk itu yang menjadi masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.?

### 1.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.
2. Menguji dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.
3. Menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.

### Landasan Teori

#### Definisi Kinerja Pegawai

Prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan pada suatu organisasi disebut dengan kinerja. Kinerja seseorang menunjukkan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan agar menghasilkan kinerja yang baik. Setiap pegawai harus memiliki kemampuan dan kemauan serta dukungan dan semangat untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi tempat pegawai bekerja.

Moeheriono (2012;96), Kinerja berasal dari kata-kata *Job Performance* atau prestasi kerja yang sesungguhnya telah dicapai oleh seseorang pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengertian lain dari Widodo (2005;78;79) Kinerja yaitu melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu, kinerja sebagai kata benda mengandung arti *thing done* (suatu yang telah dikerjakan). Kinerja dapat dilihat sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program,/kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi, visi organisasi.

#### Penilaian Kinerja

Dari pengertian kinerja diatas dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai dalam suatu organisasi, maka penilaiannya kinerja menurut Pasolong (2013;182) yaitu : evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayanan masyarakat.

Penilaian kinerja menurut pendapat Mahmudi (2005;14), merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta. Tujuan dilakukan penilaian kinerja pada sektor publik yaitu :

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
- b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
- c. Memperbaiki kinerja periode berikutnya
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*.
- e. Memotivasi pegawai
- f. Menciptakan akuntabilitas publik.

Pentingnya penilaian kinerja di sektor publik menurut Mahmudi (2005'12) yaitu sebagai alat untuk menilai kesuksesan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik kesuksesan organisasi digunakan untuk melakukan legitimasi dan dukungan publik. Masyarakat akan menilai kesuksesan organisasi sektor publik melalui kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang relatif

murah dan berkualitas. Pelayanan publik tersebut yang menjadi *bottom line* dalam organisasi sektor publik.

Menurut Mahmudi (2005:21) terdapat 5 (lima) faktor yang mempengaruhi dalam penilaian kinerja yaitu :

1. Faktor personal/individu, meliputi ketrampilan (*skil*), Kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional) meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **Indikator Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) mengatakan bahwa indikator kinerja pada dasarnya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan pegawai
2. Kuantitas pekerjaan, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas para pegawai bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai
5. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

### **Definisi Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hal penting sebagai pendorong, menciptakan semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaan. American Encyclopedia, Motivasi merupakan suatu kecenderungan (sifat pertentangan) yang ada pada diri individu untuk membangkitkan semangat serta dorongan, topangan dan juga arahan untuk melakukan sebuah tindakan (Hasibuan, 2005:143)

Demikian pula Mulyasa (2003:112) mengatakan motivasi adalah suatu tenaga penarik atau pendorong yang menyebabkan timbulnya tingkah laku menuju suatu tujuan tertentu. Sama halnya dengan Azwar (2000:15) mengatakan motivasi yaitu sebuah dorongan, rangsangan, maupun pembangun yang ada dalam diri seseorang maupun sekelompok masyarakat untuk berbuat serta bekerja secara maksimal dalam mengerjakan sesuatu yang direncanakan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri seseorang maupun dari luar atau dari lingkungan seseorang itu berada, sebagai bentuk penyemangat dan rangsangan bagi orang itu untuk dapat melakukan sesuatu yang terbaik.

Motivasi merupakan proses –proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela dan diarahkan pada suatu tujuan (Kreitner:2014). Hampir semua teori motivasi mengemukakan ketrekaitan motivasi kerja dengan kebutuhan-kebutuhan manusia, diantaranya :

#### **Teori Hierarki Maslow**

Teori hierarki ini dikemukakan oleh psikolog yaitu Maslow pada tahun 1943. Teori ini mengemukakan 5 kebutuhan hidup manusia berdasarkan hierarkinya yaitu ; mulai dari kebutuhan mendasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

#### Teori kebutuhan McClelland

Seorang psikolog Amerika Serikat yang bernama McClelland mengemukakan hubungan antara kebutuhan pencapaian afiliasi dan kekuasaan pada akhir 1940-an. Teori kebutuhan McClelland di antaranya:

- a. Kebutuhan akan pencapaiannya (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

#### Pengertian Disiplin Kerja

Sedarmayanti (2007:339) mengemukakan bahwa disiplin diri adalah suatu ciri atau tanda dari kematangan pribadi yang begitu luas. Makna dari pendapat tersebut yaitu kepribadian manusia terdiri dari sejumlah aspek yang masing-masing mengandung banyak unsur atau elemen yang harus dijaga.

Disiplin mengandung pengertian yang luas yaitu kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari suatu lembaga, baik yang tertulis maupun tidak. Maka disiplin diartikan dengan sikap dan perilaku yang selalu mencerminkan adanya ketataatan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Sinugan (2003:146), Disiplin adalah sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketataatan (*obedence*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau kode etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai(2011:825) bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- a) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu pimpinan berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu.
- d) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu upaya penegak yang seimbang dengan dampak yang dilakukan oleh individu.

#### Penelitian Terdahulu

- a. Setyo, Ady dan Hapzy (2017). Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Priyono, Marjuki dan Yoyok. (2016). Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Ahmad (2014:76) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simulta antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- d. Annisa (2014:11) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### Kerangka Pikir

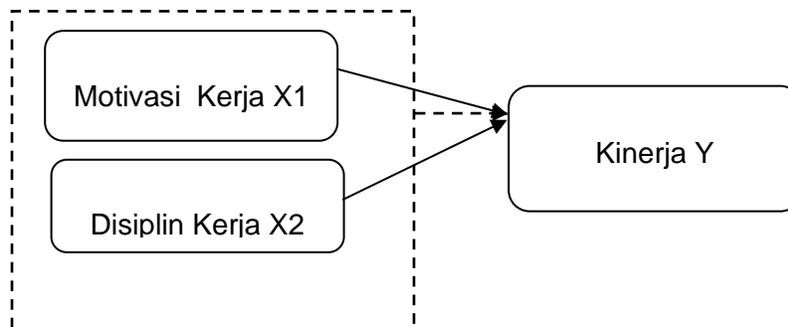
Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi. Sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam hal diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yg kondusif guna mending terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin bertujuan mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyayangi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya.. output dari pelaksanaan tugas adalah berupa jasa jasa pelayanan kepada masyarakat sehingga pelayanan dapat dikatakan efektif Untuk mewujudkan kinerja itu maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia yaitu para pegawai yang mempunyai tingkat kemampuan kerja yang baik, yang sanggup mengemban tugas sebagai abdi masyarakat.

Mangkunegara berpendapat motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki motivasi maka akan meaksanakan pekerjaannya dengan rela tanpa dipaksa.

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja penting untuk diterapkan. Disiplin kerja dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.. Menurut hasibuan (2003:193). Disiplin yaitu keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Dari pendapat para tokoh tersebut maka kerangka pikir yang terbangun sebagai bentuk model hipotesis yang dapat dilihat pada gambar dibawa ini.



Gambar. Design Penelitian

Keterangan  
 Uji Parsial —————>  
 Uji Simultan - - - - ->

**Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah, teori yang ada maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H1= Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.  
 H2= Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.  
 H3= Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian yang beralokasikan pada kantor Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan yang beralamat di jalan A. Malwat No. 10 Kelurahan Tomagoba Kec.Tidore Kota Tidore Kepulauan. dengan objek penelitian adalah semua pegawai tetap aktif di kantor Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan sebanyak 45 Pegawai Negeri Sipil (PNS), Waktu penelitian Bulan Agustus 2019 sampai Bulan Februari 2020. Menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menjelaskan hubungan kausal variabel penelitian. Sugiyono (2014). Metode penelitian kausal merupakan metode penelityian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (dependent variabel). Maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap vaiabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

<i>Descriptive statistics</i>					
Variabel	N	Min.	Maks.	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	45	15	25	20.00	2.468
Disiplin Kerja	45	15	25	19.98	2.751
Kinerja	45	14	25	20.73	2.481
<i>Valid N (listwise)</i>	45				

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Ringkasan hasil uji validitas dan uji reabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan	<i>a cronbach</i>	Keterangan
X1	X1.1	0.613	Valid	0.646	Reliabel
	X1.2	0.668			
	X1.3	0.743			
	X1.4	0.565			
	X1.5	0.614			
X2	X2.1	0.611	Valid	0.721	Reliabel
	X2.2	0.591			
	X2.3	0.717			
	X2.4	0.814			

	X2.5	0.697			
Y	Y1	0.831	Valid	0.754	Reliabel
	Y2	0.661			
	Y3	0.683			
	Y4	0.638			
	Y5	0.769			

Sumber: Data Primer Diolah 2020

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel Penelitian	Regresi Berganda				
	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t <sub>-hitung</sub>	t <sub>-tabel</sub>	Sig.t (P)
Konstanta	7.065	3.367	2.098		0,042
X1	0.382	0.132	2.892	2.018	0,006
X2	0.302	0.118	2.548	2.018	0,015
Multiple R	0,533				
R Square	0,284				
Adj, R Square	0,249				
F hitung	8,313				
Sig	0,001				

Sumber : data diolah (2020)

Berdasarkan data hasil regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.065 + 0.382X_1 + 0.302X_2 + e$$

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial

Hasil uji pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4. Uji Parsial**

Variabel	t <sub>-hitung</sub>	t <sub>-tabel</sub>
X1	2,892	2,018
X2	2,548	2,018

Berdasarkan table 4.11 diatas maka dapat di jelaskan bahwa:

1. Untuk variabel Motivasi Kerja, nilai  $t_{-hitung} > t_{-tabel}$  ( $2,892 > 2,018$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0,006 (kurang dari (0,05) ) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima karena nilai  $t_{-hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{-tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa variable Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.
2. Untuk variabel Disiplin Kerja, nilai  $t_{-hitung} > t_{-tabel}$  ( $2,548 > 2,018$ ) dengan tingkat signifikan sebesar 0,015 (kurang dari (0,05) ) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima karena nilai  $t_{-hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{-tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa variable Disiplin Kerja secara parsial memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.

### Uji Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin kerja secara bersamaan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan. Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen secara simultan, yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai  $F_{hitung}$   $\alpha$ . Bila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  maka dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 5. Uji Simultan

Variabel	f-hitung	Sing F
Y	8,313	0,001

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linera berganda menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 8,313 dengan nilai signifikansinya 0,001, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variable Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sehingga model dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

### Pembahasan

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Tidore. Mengingat Dinas pendidikan merupakan suatu unsur pelaksana yang membutuhkan kinerja yang optimal dalam mewujudkan visi misi Kota Tidore kepulauan.

#### a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan

Pengujian menggunakan regresi liner berganda di ketahui bahwa variable motivasi kerja secara parsial berpegaruh positif terhadap kinerja, Jika dilihat secara keseluruhan nilai rata –rata skor variable X1 masuk dalam kategori baik,hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan suatu peran penting dalam menjalankan tugas untuk mencapai kinerja pegawai yang baik.. Motivasi juga merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja secara optimal. Tingkat motivasi seseorang tergantung dari kuatnya motiv yang mempengaruhinya. Dari 45 responden rata-rata menjawab setuju dengan pertanyaan yang disampaikan lewat kuesioner berdasarkan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja, (Rivai,Basri:2005;444). Rata–rata pegawai atau responden memeberikan respon positif terhadap item-item pernyataan variabel disiplin kerja hal ini diasumsikan bahwa pernyataan variabel disiplin kerja berada pada taraf baik, dibuktikan dengan rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju dalam bekerja sesuai dengan standar kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaan. namun jika dibandingkan dengan daftar hadir pegawai terlihat tingkat absensi masih ada, pegawai pun masih sering datang terlambat ke kantor.

Hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan Secara empirik penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Setyo, Ady dan Hapzi (2017) dengan hasil penelitian yaitu motivasi berpengaruh kepada kinerja karyawan.

#### Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan

Pengujian menggunakan regresi liner berganda di ketahui bahwa variable disiplin kerja secara parsial berpegaruh positif terhadap kinerja, yang mana semakin baik motivasi kerja diterapkan maka semakin baik kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan Amirullah ,Asriyani (2012:58)

tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap pegawai, yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variable X yaitu X1 dan X2 masing-masing secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sama halnya dengan penelitian Hardiyanto, dkk. (2014:56), dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada karyawan PT. AXA finansial Indonesia cabang malang, dengan variable penelitian yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang mana hasil penelitian menunjukkan masing-masing variable X yaitu X1 dan X2, secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2002:224) dan Ivancefich (2010:264), motivasi kerja yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan, yang terdiri dari motivasi langsung dan motivasi tidak langsung maka terlihat 45 responden rata-rata menjawab detuju dengan pertanyaan yang disampaikan lewat kuesioner dengan berdasarkan pada indikator motivasi langsung, (Ivancefich;2006). Rata-rata pegawai atau responden meberikan respon positif terhadap item-item pernyataan variable motivasi kerja, hal ini dapat diasumsikan bahwa pernyataan varibel motivasi kerja berada pada taraf baik, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata responden setuju dan sangat setuju bahwa gaji yang diberikan memenuhi kebutuhan hidupnya dan bonus yang diberikan sesuai dengan kinerja pegawai demikian pula pegawai setuju bahwa di Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan juga diterapkan asuransi kesehatan.

Hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan. Secara empirik hasil penelitian ini mendukung oleh pernyataan Hendri (2015:15) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

### **Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan**

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan untuk mengetahui variabel Motivasi Kerja dan disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan, diketahui bahwa R square secara bersama-sama Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai, jika dilihat tingkat signifikansi yang ada maka diasumsikan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.

Motivasi kerja dan disiplin kerja yang mana secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan, kinerja yang tinggi dari para pegawai tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi seperti motivasi kerja dan disiplin kerja, faktor mendasar kedua variabel tersebut merupakan faktor yang perlu diperhatikan untuk membantu produktifitas pegawai dalam mencapai kinerja.

Pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja bersifat positif artinya semakin baik motivasi kerja yang diterapkan pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan semakin baik kinerja pegawainya demikian pula penerapan disiplin kerja yang baik maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Dengan besarnya nilai koefisien (R) dalam penelitian ini menandakan koefisien yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai) Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.

Terdapat pengaruh dari Motivasi kerja dan disiplin kerja yang menunjukkan positif, artinya semakin baik Motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya semakin buruk Motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Vroom dalam Sukarman (2013:48) yang menyatakan bahwa seseorang pegawai akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila

diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya. Sedangkan untuk disiplin kerja, Sutrisno (2010:96) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seseorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja (Kinerja) yang akan dicapai.

## KESIMPULAN

Setelah melakukan riset dan berdasarkan pembahasan yang ada maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan, yang berarti bahwa semakin Tinggi Motivasi Kerja yang dilakukan maka akan semakin baik pula tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya semakin kurang Motivasi Kerja yang dilakukan maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan, yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilaksanakan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang dilaksanakan maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.
3. Secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.

## Saran

Yang menjadi saran pada penelitian ini yaitu

1. Motivasi Kerja merupakan variabel yang penting pengaruh terhadap peningkatan kerja pegawai melalui Dinas pendidikan kota Tidore Kepulauan perlu memperhatikan motivasi kerja pegawai, jika di lihat dari jawaban responden yang banyak tidak setuju jika gaji cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari
2. Dinas pendidikan Kota Tidore Kepulauan perlu menerapkan disiplin kerja dengan baik karna berpegaruhl signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama agar lebih memperluas objek penelitiannya dan perlu menambahkan variabel lain dan tidak hanya terbatas pada tiga variabel dalam riset ini saja. Sebab terdapa variabel-variabel lain juga berpotensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. 2014 *Pengaruh Motivasi Kerja Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Katingan* Vol. 2, Nomor 1, Februari 2014
- Annisa. 2014 *Pengaruh Motoivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia*, Tbk Wilayah Telkom PekalonganDIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENTVolume , Nomor , Tahun 2014, Halaman 3
- Azwar, S. 2000, *Sikap Manusia, Teori dan Pengukuranya*. Pustaka Pelajar Jogja Offset: Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu. S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Reisi (*Jakarta. Bumi Aksara, 2003 Hal. 193*)
- Hasibuan, S.P malayu (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ivancevich, John M et, al. 2006. *Organizational Behavior and Management*, Seventh edition, alih bahasa Gina Gania. Erlangga. Jakarta.

- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke2, Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R.L. Jacson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung PT. Remaja Rosdakarya. 2002 :61)
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta
- Mulyasa, H. E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Edisi 1, Cet ke-2, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Moeheriono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pasolong, Herbani 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bnadung : Alfabeta
- Rahmadita, I. (2013). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau*. eJournal Psikologi. Vol 1, No 1, 2013: 58-68.
- Priyono Marjuki dan Yoyok Soesatyo, 2016. *Influenc of motivation and dicipline on the performance of employees* (studies on,, Cv eastern star home in surabaya). Journal of Global Economics, Management and Business Research . - 2016. - p. 214.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori dan Praktek*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D) .Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Untung. 2005. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan* (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). Jurnal Fokus Ekonomi. Vol 1, No 2: 92-108.
- Yanti Komala Sari. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Komala di Dumai*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Volume VI. Nomor 2. 2 Mei 2014: 119-127
- <https://absrak.uns.ac.id...digilib.uinsby.ac.id>
- Jnur Lisma Jurnal .eprints.ums.ac.id