E-QIEN Jurnal Ekonomi dan bisnis
Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 4 Desember 2022
P - ISSN : 2503-4413
E - ISSN : 2654-5837, Hal 193 – 200

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN SANGA DESA

Oleh :
Heriyana[1],
Neti Erlina [2].
[1] STIE Rahmaniyah Sekayu
Email : heriyana010179@gmail.com
[2] STIE Rahmaniyah Sekayu
Email : netierlina1981@gmail.com

Article Info
Article History :
Received 16 Des - 2022
Accepted 25 Des - 2022
Available Online
30 Des – 2022

Abstract
This study aims to determine how big the influence of employees' motivation and work discipline on the performance of employees of the District Office of the District of Sanga Desa. This study uses primary and secondary data. The analysis technique of this research uses quantitative methods which use statistical equations in processing and discussing data obtained from respondents through the media of questionnaires. The analytical method used is the Multiple Linear Regression Method. The results of this study indicate that the value of r is 0.561. This shows that there is a moderate relationship between motivation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y). Because the R value is in the range of 0.400 to 0.599 with a moderate interpretation of the correlation coefficient. It is known that the Adjusted R Square value is 0.395, which means that the variables of motivation and work discipline contribute a joint effect of 39.5% to employee performance variables and the remaining 60.5% is influenced by other variables outside this study. The results of the t test (Test) show that the motivation variable (X1) tcount is 1.189 while ttable at a significance level of 5% with df = 44-2= 42 is 1.680 because tcount > ttable (1.189 <1.680) then Ho is accepted Ha is rejected, while the variable work discipline (X2) tcount is 2.778, while ttable at a significance level of 5% with df = 44-2= 42 is 1.680 because tcount > ttable (2.778 > 1.680) then Ho is rejected Ha is accepted. This means that motivation (X1) and work discipline (X2) have a positive effect on the performance of employees of the Sanga Desa sub-district head's office.

Keyword :
Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari "*human resources*" namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *"manpower*" tenaga kerja. Bahkan sebagaian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi factor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagain besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran pegawai sangat penting terhadap sukses atau tidaknya instansi. Instansi dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap pegawainya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu motivasi dan disiplin kerja pegawai

Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut

merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankankepadanya. Tanpa motivasi, seseorang tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya bekerja tidak terpenuhi.

Menururt Pereira & Said (2019). Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang berperan penting dalam hal menciptakan dan meningkatkan kinerja dari pegawai atau karyawan. Maka dari itu, disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja organisasi serta kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua aturan aturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku.

Menurut Wibowo (2015), kinerja adalah tentang melakukan perkerjaannya dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu keberhasilan yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapakan. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi dan disiplin kerja yang stabil.

Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya mepunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberi sumbangan yang optimal bagi instansi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi instansi dapat meningkatkan kinerja instansi. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi itu ditentukan oleh kinerja pegawainya begitu juga halnya dengan Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa. Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa adalah salah satu pelayanan yang siap untuk melayani masyarakat di dalam pembuatan akte kelahiran dan kartu tanda penduduk serta surat-surat lainnya. Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa terletak dikelurahan Ngulak 1 dengan memiliki 50 pegawai yang dibagi dalam tugas masing-masing pegawai, mulai dari kepala bagian umum dan kepegawaian dan kepala bagian keuangan, serta terdapat kepala seksi pemerintah, kepala seksi ketentraman dan ketertiban umum, kepala seksi pemberdayaan perangkat, kepala seksi kesejahteraan sosial dan kepala seksi pelayanan umum.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa kinerja pegawai masi rendah, ini terlihat dari masih ada pekerjaan yang belum selesai dilaksanakan dan kalaupun terlaksana masih kurang maksimal belum lagi adanya keluhan-keluhan dari masyarakat yang merasa belum dilayani dengan baik karena pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal sehingga tidak semua masyarakat terlayani. Dari pengamatan penulis permasalahan ini disebabkan oleh kurang semangatnya pegawai dalam bekerja, dimana motivasi yang dibutuhkan pegawai kurang menjadi perhatian dari camat sebagai pemimpin disana. Kurangnya perhatian ini dapat dilihat dengan tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan juga tidak adanya sanksi tegas bagi pegawai yang melanggar kewajibannya dalam bekerja ditambah lagi sarana yang dibutuhkan masih kurang sehingga menghambat pegawai dalam bekerja. Disamping penyebab motivasi juga kedisiplinan pegawai juga menjadi penyebab turunnya kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa ini. Penulis perhatikan akibat tidak adanya sanksi yang diberikan oleh Pak Camat membuat para pegawai kurang disiplin ketika bekerja, mereka cenderung datang terlambat dan pulang lebih cepat dari kantor sehingga waktu bekerja lebih sedikit. Begitupun dalam membuat laporan terkesan mereka kurang bertanggung jawab dengan hasil laporan tersebut sehingga hasilnya kurang maksimal.

Dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa"**.** Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1). Apakah Motivasi Dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa? 2). Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa? 3). Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa?

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) sering dipertautkan dengan istilah 'motif' (*motives*). Dimana

'motives' diartikan sebagai individu secara konsisten tentang dirinya atas keinginan atau penyebab ia bekerja atau melakukan sesuatu. Dengan kata lain, *Motives* adalah sesuatu yang mendasari perilaku seseorang berbuat sesuatu yang sekaligus dapat membedakannya dengan orang lain, misalnya tantangan dari dalam dirinya, atau tumbuhnya tanggung jawab atas suatu tugas tertentu (Specer and Spencer, 1993). Karena itu, istilah motivasi sering digunakan secara bergantian dengan istilah '*motives*'.

Beberapa ahli mendefinisikan motivasi seperti Hasibuan (2013) adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Sedangkan Menurut Georg R Terry dalam Serdamayanti (2014), mengemukakn bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Pendapat lain dikemukakan oleh Serdamayanti (2014) motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Selanjutnya Edi Sutrisno (2016) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak.

Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017), bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

a. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
b. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
c. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaa yang bermutu.
d. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Konsep Disilpin Kerja

Rivai (2014), mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut sinungan (2015), disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perseorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan *(Obedience)* terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk merubah dan meningkatkan tujuan organisasi dengan cara mentaati peraturan yang ada di dalam suatu instansi agar tercapainya tujuan. Disiplin dalam suatu organisasi dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan yang ada telah ditaati para pegawainya. Dalam pelaksanaannya instansi membuat peraturan untuk ditaati oleh setiap pegawainya. Oleh karena itu, jika suatu instansi dapat mentaati peraturan-peraturan yang telah ada, maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakan di dalam suatu organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2015) mengemukakan tolak ukur kedisiplinan kerja pegawai adalah:

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
2. Kepatuhan terhadap intruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal organisasi.
4. Mengunakan dan memelihara bahan dan perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah ditentukan.

Konsep Kinerja Pegawai

Robbins (2015), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Sedangkan menurut Siagian (2015), menyatakan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan

pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

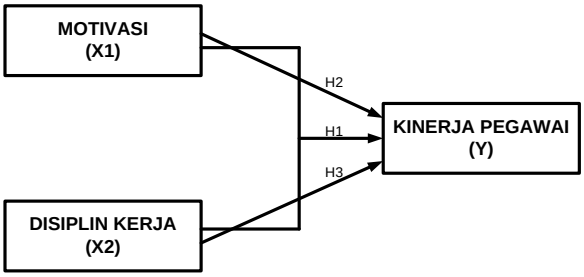
Indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2015), menyatakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Efisiensi waktu kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
3. Kemampuan, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kerangka Pikir Penelitian.

Kerangka pikir tersebut digambarkan secara skematis sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2015) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Motivasi Dan Disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa.

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa.

Definisi Operasionalisasi Variabel.

Definisi operasionalisasi variabel adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama (Nasir, 2016).

Tabel 1
Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Motivasi (X1)	1. Keberhasilan. 2. Pengakuan. 3. Pekerjaan itu sendiri. 4. Tanggung jawab. 5. Pengembangan	Likert
2	Disiplin Kerja (X2)	1. Kepatuhan jam kerja. 2. Kepatuhan terhadap instruksi. 3. Berpakaian rapih. 4. Pemeliharaan peralatan kantor.	Likert

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
		5. Bekerja sesuai peraturan.	
3	Kinerja Pengawai (Y)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Tingkat kehandalan. 4. Kerja sama.	Likert

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor Camat Kecamatan Sanga Desa terletak di jalan desa Kelurahan Ngulak 1.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu berupa daftar pertanyaan yang langsung ditujukan kepada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa, sedangkan data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah Studi literasi dan empiris serta data yang diperoleh dari Kantor Camat Kecamatan Sanga Desaberupa struktur organisasi dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini Data Antar Wilayah (Cross Section Data). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa sebanyak 50 Pengawai. Sedangkan sampel penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh hasil perhitungan responden penelitian sebanyak 44 orang responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa, maka dilakukan analisis regersi linear berganda. Dalam melakukan analisis ini, digunakan alat bantu computer pada program SPSS 25. Untuk lebih jelasnya hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel 7 sebagai berikut:

Table 1
Hasil Regersi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.002	6.019		1.496	.142
	MOTIVASI	.187	.157	.207	1.189	.241
	DISIPLIN KERJA	.695	.250	.484	2.778	.008

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$\mathbf{Y = -9{,}002 + 0{,}187X_1 + 0{,}695X_2}$$

Dari persamaan tersebut dapat jelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta yang dapat sebesar 9,002, maka memiliki arti bahwa apabila variabel motivasi dan disiplin kerja nilai konstantanya diasumsikan bernilai 0 maka nilai kinerja pegawai adalah 9,002
2. Nilai koefisien regresi motivasi bernilai positif sebesar 0,187. Maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan variabel motivasi maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,695. Maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan variabel disiplin kerja maka akan menyebabkan kenaikan pada variable kinerja pegawai.

Pengujian Korelasi

Ukuran yang menyatakan keeratan hubungan tersebut adalah koefisien korelasi atau sering disebut dengan korelasi person *(pearson product moment).* Hasil pengujian korelasi disajikan pada tabel 8.

Table 2
Uji Korelasi (r)
Correlations

		MOTIVASI	DISIPLIN KERJA	KINERJA PEGAWAI
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.732**	.561**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	44	44	44
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.732**	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	44	44	44
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.561**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	44	44	44

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 8 di atas diperoleh angka r sebesar 0,561. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara motivasi ($X_{1)}$ dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Karena nilai R berada pada rentang 0,400 sampai dengan 0,599 dengan intepretasi koefisien kolerasi sedang.

Table 3
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Interprestasi
0,000-0,199	**Sangat Rendah**
0,200-0,399	**Rendah**
0,400-0,599	**Sedang**
0,600-0,799	**Kuat**
0,800-1,000	**Sangat Kuat**

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R^2 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 10 :

Table 4
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651[a]	.424	.395	2.09327

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,395, maka memiliki arti bahwa variable motivasi dan disipli kerja memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 39,5% terhadap variable kinerja pegawai dan sisanya 60,5% dipengaruhi variable lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis Penelitian.

a. Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan uji t. Hasil perhitungan diperoleh yang tergambar pada table 7 diatas, yaitu :

1. Pengujian koefisien regresi variabel kompensasi (H1)
   - Ho: Motivasi secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- Ha: Motivasi secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa t hitung sebesar 1,189 Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan t hitung, maka kita harus membandingkan antara t hitung dan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui nilai t tabel, maka dapat digunakan persamaaan sebagai berikut: Df= n–k-1, di mana n merupakan total sampel, k merupakan jumlah variabel independent. Jadi df = 44-2= 42. Jadi dapat kita lihat pada tabel t pada df 42 yaitu sebesar 1,680. Perbandingan t hitung dan t tabel dapat kita lihat bahwa nilai t hitung < dari nilai t tabel, yakni 1,189 < 1,680. Maka Ha ditolak, artinya Motivasi secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari kasus ini dapat di simpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa.

2. Pengujian koefisien regresi variabel lingkungan kerja (H2)
   - Ho: Disiplin kerja secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
   - Ha: Disiplin kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa t hitung sebesar 2,778. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan t hitung, maka kita harus membandingkan antara t hitung dan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui nilai t tabel, maka dapat digunakan persamaaan sebagai berikut: Df= n–k, di mana n merupakan total sampel, k merupakan jumlah variabel independent. Jadi df = 44-2= 42. Jadi dapat kita lihat pada tabel t pada df 42 yaitu sebesar 1,680. Perbandingan t hitung dan t tabel dapat kita lihat bahwa nilai t hitung > dari nilai t tabel, yakni 2,778 > 1,680. Maka Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa.

b. **Uji F**

Hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 20* dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5
Tabel Hasil Analisis Motivasi X_1 dan Disiplin Kerja X_2
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.984	2	65.992	15.061	<,001[b]
	Residual	179.652	41	4.382		
	Total	311.636	43			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan tabel diatas di dapat hasil F_{hitung} sebesar 15,061 dengan tingkat signifikan 0,001 (b), serta df penyebut 2 dan df pembilang 41. Karena nilai sig. uji f motuvasi X_1 dan disiplin kerja X_2 lebih kecil dari 0,05 (α) maka secara statistik koefisien regresi dikatakan signifikan atau model regresi yang berbentuk dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai.

Uji F dilakukan untuk membading F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf nyata α = 0,05, berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat disimpulkan F_{hitung} sebesar 15,061 $\geq$ F tabel diketahui sebesar 3,220 untuk propabilitas 0,05 yang berarti taraf nyata α = 0.05. motivasi X_1 dan disiplin kerja X_2, dilihat secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sehingga dapat diterima dan teruji pada taraf nyata α = 0,05.

5. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Nilai r sebesar 0,561. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Karena nilai R berada pada rentang 0,400 sampai dengan 0,599 dengan intepretasi koefisien kolerasi sedang.
2. Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,395, maka memiliki arti bahwa variable motivasi dan disipli kerja memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 39,5% terhadap variable kinerja pegawai dan sisanya 60,5% dipengaruhi variable lain di luar penelitian ini.
3. Hasil uji t (Test) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) t_{hitung} sebesar 1,189 sedangkan t_{tabel}

pada taraf signifikansi 5% dengan df = 44-2= 42 adalah 1,680 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,189 < 1,680) maka Ho diterima Ha ditolak, sedangkan variabel disiplin kerja (X_2) t_{hitung} sebesar 2,778, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan df = 44-2= 42 adalah 1,680 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,778 > 1,680) maka Ho ditolak Ha diterima. Artinya motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa.

6. REFERENSI

Adniaty, D. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Upt. Binjai: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumatera Utara.

Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Arikunto. 2015. Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu, SP. 2015. Manajemen Suber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi ke-9. Jakarta. Bumi Aksara.

Hestisani, Hindria. 2014. Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Vol 2, No 2, Februari.

Pasaribu, Roni Binsar Tua. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Robbins, P.Stepehen. 2015. Prilaku Organisasi. Jakarta: PT. Prihanlindo.

Robbins, P. Stepehen. 2017. Prilaku Organisasi. Jakarta: PT. Prihanlindo.

Sanusi. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.

Sinungan, Muchdarsyah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D . Jakarta: Bumi Aksara.

Vinando, Ricky. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Winsen Kencana Perkasa. Batam. Universitas Putera Batam.

Winardo. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perternakan Kabupaten Musi Banyuasin Sanga Desa.2020. "Laporan Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah (LAKIP)" file:///C:/Users/muba-jc/Downloads/sanga-desa-lakip-20200616103732.pdf