(JAKP) Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik
Vol. III Nomor 3, Oktober 2018
ISSN: 2301-4342

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja PNS pada Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan

Patra Dohlia[1] Syamsurizaldi[2] Novera Wandra[3]
STIE Widyaiswara Indonesia[1&3],
Jurusan Administrasi Publik FISIP Universitas Andalas[2]
syamsurizaldi@gmail.com

Abstract

The background and purpose of this study are to find out the description of work discipline and work motivation at the District or Camat Office in Solok Selatan Regency, and whether work discipline and work motivation have a partial and simultaneous significant influence at the District Office in Solok Selatan Regency. The design of this study is causative descriptive research. The design of this study describes the variables and the effect of independent variables on the dependent variable. The population in this study were all civil servants at the Sungai Pagu District Office, Koto Parik Gadang Diateh District Office and Pauh Duo District Office. Determination of the sample uses total sampling technique, namely the entire population is used as a sample. The number of samples used is 50 people. To get a valid and reliable research instrument, researchers have tested the validity and reliability. Data analysis uses descriptive analysis, namely the total achievement of respondents (TCR) and inductive analysis, the hypothesis is tested by t test and F test. The results of the study find that (1) the work discipline was in the good category, the work motivation in the category was quite good and the performance was in the good category. (2) Work discipline and work motivation have a significant influence partially and simultaneously on the performance of civil servants in the District Office in Solok Selatan Regency. Based on the results of the research, the researcher gave several reccomendations, namely (1) To improve work discipline, the leadership needs to be firm and not discriminatory. (2) To increase the work motivation of leaders, they must reward employees who excel. (3) To improve the performance of civil servants, leaders of institutions must pay attention to discipline and work motivation of employees by maximizing the implementation of management functions (planning, organizing, actuating and controlling) to achieve organizational goals effectively and efficiently.
Keywords: *Work Discipline; Work Motivation, Performance of Civil Servants*

Abstrak

Latar belakang dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran disiplin kerja dan motivasi kerja di kantor camat di Kabupaten Solok Selatan, dan apakah disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial dan simultan di kantor camat di Kabupaten Solok Selatan. Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausatif. Desain penelitian ini menggambarkan variabel dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Kantor Camat Sungai Pagu, Kantor Camat Koto Parik Gadang Diateh dan Kantor Camat Pauh Duo. Penentuan sampel menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 orang. Untuk mendapatkan instrument penelitian yang valid dan realiabel, peneliti telah melakukan uji validitas dan realiablitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif yaitu total capaian responden (TCR) dan analisis induktif yaitu hipotesis diuji dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menemukan bahwa (1) disiplin kerja berada pada kategori baik, motivasi kerja pada kategori cukup baik dan kinerja pada kategori baik. (2) Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh pengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja PNS di Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan. Berdasarkan hasil penelitian peneliti memberikan beberapa saran yaitu (1) Untuk meningkatkan

disiplin kerja, pimpinan perlu bersikap tegas dan tidak diskriminatif. (2) Untuk meningkatkan motivasi kerja pimpinan harus memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. (3) Untuk meningkatkan kinerja PNS, pimpinan lembaga harus memperhatikan disiplin dan motivasi kerja pegawai dengan cara memaksimalkan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen (*planning, organizing, actuating dan controlling*) untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Kinerja PNS; Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Diskusi mengenai potret aparat pemerintah di Indonesia sering berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten (Effendi, 2006). Beberapa hal tersebut merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena bermanfaat bagi kepentingan individu, masyarakat, bangsa dan Negara. Kinerja aparat pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik (Rezsa, 2008).

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur sipil negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat haruslah menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya sebagai Aparatur Negara dengan baik, pembinaan pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan, organisasi laba maupun organisasi nirlaba sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pembinaan ini diperlukan agar mereka memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Kantor Camat Sungai Pagu, Pauh Duo dan KPGD merupakan

tiga kantor camat di wilayah Kabupaten Solok Selatan yang dahulunya hanya terdiri dari satu kecamatan yaitu Kecamatan Sungai Pagu. Untuk memenuhi kebutuhan pelayanan terhadap masyarakat, maka dituntut untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal melalui peningkatan kualitas manajemen. Peningkatan kualitas manajemen tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pada kantor camat tersebut.

Sehubungan dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat dan upaya untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan diperlukan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebaik mungkin. Menurut Prawirosentono (1999:27) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: efektifitas dan efesiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Menurut Mangkunegara (2008:67-68) juga mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dari beberapa faktor diatas, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab banyaknya tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk menghadapi tindakan tersebut adalah pihak pemimpin sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja mulai dari hari pertama masuk. Kedisiplinan tidak akan berjalan dengan baik apabila kebijakan yang ada tidak diketahui dengan jelas aturanya. Pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan – peraturan yang sering dilanggar berikut rasional dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan / prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau

diperbaharui sebaiknya diinformasikan melalui diskusi.

Selain dari disiplin kerja, terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja PNS yaitu Motivasi Kerja. Pimpinan organisasi atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi guna meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap organisasi atau instansi dapat berjalan dengan baik. Seorang pemimpin organisasi atau instansi harus memiliki visi kedepan yang dapat dipergunakan sebagai gambaran yang akan dicapai oleh organisasi atau instansi yang bersangkutan. Visi sangat diperlukan guna memotivasi pegawai dan dapat melihat target yang akan dicapai. Setiap pegawai sering memiliki motivasi sesuai dengan obsesinya. Ada yang dalam melaksanakan pekerjaan berorientasi pada besar kecilnya upah yang diterima, ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh karir, sesuai dengan kenyataan tersebut maka pengendalian pimpinan sangat diperlukan. Sehingga apapun yang terjadi tidak akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi atau instansi.

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:96) bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/ karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Sedangkan keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Vroom dalam Mangkunegara (2011:122) menyatakan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu “bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang besar dari organisasi. Seperti bonus yang besar, kenaikan gaji serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Menurut Mangkunegara (2008:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan

(*ability*) dan faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (mental, fisik, tujuan dan situasi).

Berdasarkan pengamatan awal penulis, permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Camat Sungai Pagu, Pauh Duo dan KPGD Kabupaten Solok Selatan yaitu: (1) PNS datang dan pulang kerja tidak tepat waktu; (2) PNS kadang menggunakan jam kerja untuk urusan pribadi; (3) PNS menggunakan jam kerja untuk urusan yang tidak produktif lainnya. Hal tersebut tentunya sangat mengganggu tercapainya kinerja PNS yang diharapkan oleh instansi karena masih terdapat permasalahan pada PNS yang perlu dicarikan solusinya oleh pimpinan.

Permasalahan– permasalahan tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja PNS yang antara lain dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan uraian diatas, menarik dikaji kaitan faktor disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Sungai Pagu, Kantor Camat Koto Parik Gadang Diateh dan Kantor Camat Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian menggunakan desain penelitian deskriptif dan kausatif. Sesuai dengan tujuan penelitian riset deskriptif untuk mengurai sifat-sifat atau karakteristik dari suatu keadaan / fenomena. Tujuan dari penelitian ini lebih kepada pengumpulan data dan penguraiannya secara menyeluruh dan teliti sesuai dengan persoalan yang akan dipecahkan, uraian dari hasil riset hendaknya dapat menjelaskan persoalan yang diteliti. Sedangkan riset kausatif merupakan penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sungai Pagu,

Kantor Camat Pauh Duo dan Kantor Camat KPGD Kabupaten Solok Selatan. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara dilaksanakan pada bulan Juni dan Juli 2017. Penelitian ini masuk kedalam penelitian sensus, karena populasi yang menjadi unit analisis adalah seluruh PNS di Kantor Camat Sungai Pagu, Kantor Camat Pauh Duo dan Kantor Camat Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan, maka sifat penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian penjelasan atau *eksplanatory,* dimana menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui uji hipotesis.

Tabel 1

Jumlah PNS di Kantor Camat Sungai Pagu, Kantor Camat Pauh Duo dan Kantor Camat KPGD Kabupaten Solok Selatan

No.	Kantor Camat	Jumlah PNS (Orang)
1	Camat Sungai Pagu	22
2	Camat Pauh Duo	14
3	Camat KPGD	14
	Jumlah	50

Sumber: Data Primer 2017

Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, maka teknik penentuan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:122). Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Deskripsi responden penelitian dilihat dari umur responden berumur >40 tahun yaitu 35 orang (70 %) sedangkan yang berumur <40 tahun yaitu 15 orang (30 %). Artinya responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur diatas 40 tahun. Dilihat dari jenis kelamin, yaitu laki-laki sebanyak 28 orang (56 %) sedangkan yang perempuan sebanyak 22 orang (44 %). Artinya dalam penelitian ini responden laki-laki lebih banyak dari pada perempuan. Kemudian dari pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa responden berpendidikan SD, SLTP, SLTA sebanyak 27 orang (54 %) dan yang berpendidikan Diploma, Sarjana, Pasca Sarjana sebanyak 23 orang (46 %). Ini berarti responden berpendidikan SD, SLTP, SLTA lebih banyak dari pada responden berpendidikan Diploma, Sarjana, Pasca Sarjana.

Instrumen penelitian berupa kuesioner telah dilakukan ujia validitas dan ujia realibilitas. Uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X_1) yang terdiri dari 9 butir pertanyaan/ pernyataan dan menggunakan responden sebanyak 50 orang, maka didapat df = 50 – 9 = 41, maka r- tabel didapat = 0,308. Dari analisis output SPSS, semua pertanyaan/ pernyataan dinyatakan valid dan tidak ada yang dinyatakan gugur, karena semua pertanyaan/ pernyataan nilai *Corrected Item-Total Correlation*nya > r-tabel. Uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (X_2) yang terdiri dari 9 butir pertanyaan/ pernyataan dan menggunakan responden sebanyak 50 orang, maka didapat d f = 50 – 9 = 41, maka r- tabel didapat = 0,308. Dari analisis output SPSS, semua pertanyaan/ pernyataan dinyatakan valid dan tidak ada yang dinyatakan gugur, karena semua pertanyaan/ pernyataan nilai *Corrected Item-Total Correlation*nya > r-tabel. Uji pada variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) yang terdiri dari 12 butir pertanyaan/ pernyataan dan menggunakan responden sebanyak 50 orang, maka didapat df = 50 – 12 = 38, maka r- tabel didapat = 0,320. Dari analisis output SPSS, semua pertanyaan/ pernyataan dinyatakan valid dan tidak ada yang dinyatakan gugur, karena semua pertanyaan/ pernyataan nilai *Corrected Item-Total Correlation*nya > r-tabel. Sedangkan uji reliabilitas menunjukan bahwa semua pertanyaan/pernyataan dinyatakan reliabel dan tidak ada pertanyaan/pernyataan yang gugur, karena semua pertanyaan/pernyataan memiliki nilai *Cronbach's Alpha*nya > 0,60

Sesuai dengan tujuan penelitian, data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif. Melalui penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui masing-masing kategori jawaban dari setiap variabel maka harus ditentukan terlebih dahulu kriteria objektif. Menurut Sugiyono (1999:74) digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{x}{n} \times 100\ \%$$

dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden (Persentase)

x = Jumlah skor jawaban responden

n = Jumlah skor maksimum

x ditentukan dengan rumus:

$$x = \frac{5A+4B+3C+2B+1E}{A+B+C+D+E}$$

Kemudian analisis induktif untuk melihat pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, dilakukan uji hipoteis yaitu uji t dan Uji F. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan hipotesa sebagai berikut: (1) Hipotesa nol atau Ho: bi = 0 artinya variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. (2) Hipotesis alternatif atau Ha: bi ≠ 0 artinya variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria t hitung > t tabel maka menolak Ho dan menerima Ha artinya ada pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen dengan derajat keyakinan yang digunakan adalah α = 5 % dan begitu pula sebaliknya.

Kemudian uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen terhaadap variabel dependen. Hipotesa yang dipakai sebagai berikut: (1) Ho: bi = b2 = b3 = 0 artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (2) Ho: bi ≠ b2 ≠ b3 ≠ 0 artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Cara menentukan kriteria dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yaitu Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya semua variabel independen secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen begitu pula sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan kondisi masing-masing variable dengan menggunakan Total Capaian Responden. Rata-rata skor disiplin kerja adalah sebesar 4,06 dengan tingkat pencapaian 81,3% yang berada pada kriteria yang baik. Artinya bahwa Disiplin Kerja PNS pada Kantor Camat berada pada

kategori yang baik. Jika dilihat dari masing-masing indikator disiplin kerja maka untuk indikator taat terhadap aturan waktu diperoleh skor 4,1 dengan tingkat capaian 82% yang berada pada kriteria yang baik, kemudian untuk indikator ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain diperoleh skor 4,0 dengan tingkat pencapaian 80% yang berada pada kriteria yang baik dan indikator aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan diperoleh skor 4,1 dengan tingkat pencapaian 82% yang berada pada kriteria yang baik.

Rata-rata skor motivasi kerja adalah sebesar 3,73 dengan tingkat pencapaian 74,6% yang berada kriteria yang cukup baik. Artinya bahwa motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Sungai Pagu, Kantor Pauh Duo dan Kantor KPGD Kabupaten Solok Selatan berada pada kriteria yang cukup baik. Jika dilihat dari masing-masing indikator disiplin kerja maka untuk indikator kebutuhan untuk berprestasi diperoleh skor 3,7 dengan tingkat capaian 74% yang berada pada kriteria yang cukup baik, kemudian untuk indikator kebutuhan untuk memperluas pergaulan diperoleh skor 3,7 dengan tingkat pencapaian 74% yang berada pada kriteria yang cukup baik dan indikator kebutuhan untuk menguasai sesuatu diperoleh skor 3,8 dengan tingkat pencapaian 76% yang berada pada kriteria yang baik.

Rata-rata skor kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebesar 3,875 dengan tingkat pencapaian 77,5% yang berada pada kriteria yang baik. Artinya bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Sungai Pagu, Kantor Pauh Duo dan Kantor KPGD Kabupaten Solok Selatan berada pada kriteria yang baik. Jika dilihat dari masing-masing indikator kinerja maka untuk indikator kualitas pekerjaan diperoleh skor 3,4 dengan tingkat capaian 68% yang berada pada kriteria yang cukup baik, kemudian untuk indikator kecepatan dalam melaksanakan tugas diperoleh skor 4,3 dengan tingkat pencapaian 86% yang berada pada kriteria yang baik, kemudian untuk indikator Prakarsa

diperoleh skor 3,5 dengan tingkat pencapaian 70% yang berada pada kriteria yang cukup baik dan indikator mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan atau bawahan diperoleh skor 4,3 dengan tingkat pencapaian 86% yang berada pada kriteria yang baik.

b) Analisis Induktif

Analisis induktif menggunakan uji hipotesis penelitian melalui uji t dan uji F. Berikut digambarkan hasil uji t seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.080	4.151		1.465	.150		
	Disiplin Kerja (X1)	.679	.161	.485	4.221	.000	.482	2.074
	Motivasi Kerja (X2)	.466	.128	.418	3.635	.001	.482	2.074

a. Dependent Variable: Kinerja PNS (Y)

Sumber: Hasil olahan SPSS

Untuk mengetahui hasil Uji t dapat dilihat pada *Output SPSS* dari hasil regresi linear berganda diatas menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (α = 5%) dan t tabel pada signifikansi 0,05/2= 0,025 dengan derajat kebebasan df = n-k = 50-2= 48 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen) dan hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,011 (lihat lampiran tabel t). Jika dilihat dari hasil olahan SPSS di tabel *coefficients* diatas dimana kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk Disiplin Kerja sebesar 0,00 < 0,05 dan t hitung 4,221 > t tabel 2,011 artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS, ini berarti $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima. Dan Motivasi Kerja sebesar 0,001 < 0,05 dan t hitung 3,635 > t tabel 2,011 artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS, ini berarti $H0_2$ ditolak dan Ha_2 diterima.

Berdasarkan output SPSS, nilai koefisien dari disiplin kerja yang didapat dari hasil analisis regresi linear berganda

adalah 0,679 artinya jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja PNS sebesar 0,679 satuan. Begitu juga sebaliknya, jika terjadi penurunan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja PNS sebesar 0,679 satuan. Kemudian nilai koefisien dari motivasi kerja yang didapat dari hasil analisis regresi linear berganda adalah 3,635 artinya jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja PNS sebesar 3,635 satuan. Begitu juga sebaliknya, jika terjadi penurunan motivasi kerja pegawai sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja PNS sebesar 3,635 satuan. Berdasarkan analisis ini dapat dikatakan bahwa variable disiplin kerja lebih berkontribusi terhadap kinerja PNS dibandingkan dengan variable motivasi kerja. Selanjutnya uji F, dapat digambarkan pada Tabel 3.

Tabel 3

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1411.764	2	705.882	55.082	.000[a]
	Residual	602.316	47	12.815		
	Total	2014.080	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja PNS (Y)

Sumber: SPSS

Untuk mengetahui hasil Uji F dapat dilihat pada Output SPSS dari hasil regresi linear berganda diatas menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (α = 5%) dan F tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df1 = k-1 = 3-1 =2 sedangkan df2= n-k = 50-3 =47 (k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat dan n adalah jumlah responden) dan hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 3,195 (lihat lampiran tabel F). Dari hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai Probability Value (P-Value) adalah 0,000 < 0,05 dan F hitung 55,082 > F tabel 3,195 ini berarti bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil artinya $H0_3$ ditolak dan Ha_3 diterima.

Berdasarkan output SPSS, nilai konstanta dari kinerja PNS yang didapat dari hasil analisis regresi linear berganda adalah 6,080 yang artinya jika segala sesuatu pada variabel independen dianggap konstan maka nilai dari kinerja PNS Sipil adalah 6,080. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variable lain masih memberikan kontribusi terhadap kinerja PNS di Kantor Camat Sungai Pagu, Kantor Camat Pauh Duo dan Kantor Camat Koto Parik Gadang Diateh Kabupaten Solok Selatan.

Selanjutnya nilai Koefisien Determinasi dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah 70,1 yang berarti kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 70,1 % sedangkan 29,9 % ditentukan faktor lain, yaitu: kualitas input, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2001: 78).

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS pada Kantor Camat Sungai Pagu, Kantor Camat Pauh Duo dan Kantor Camat KPGD Kabupaten Solok Selatan yaitu disiplin kerja berada pada kriteria baik, motivasi kerja cukup baik, dan kinerja baik. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Sungai Pagu, Kantor Camat Pauh Duo dan Kantor Camat KPGD Kabupaten Solok Selatan baik secara parsial berdasarkan uji t maupun secara simultas berdasarkan uji F. Artinya semua hipotesis penelitian di terima.

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan disiplin kerja harus di tingkatkan kerja sama untuk menciptakan suasana yang kondusif di tengah lingkungan kerja, pimpinan sebaiknya lebih memperketat pengawasan melekat dan memberikan sanksi yang tegas kepada PNS yang melanggar aturan secara adil dan tanpa membeda-bedakan. (2) Untuk meningkatkan motivasi kerja pimpinan perlu memberikan penghargaan kepada PNS yang berprestasi. (3) Untuk meningkatkan kinerja PNS, pimpinan agar lebih memperhatikan aspek disiplin kemudian motivasi kerja dengan memaksimalkan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen (*planning, organizing, actuating dan controlling*) untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien. (4) penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk mengkaji kinerja PNS dari variable lainnya seperti kualitas input, kualitas output, jangka waktu, kehadiran tempat kerja dan sikap kooperatif.

DAFTAR PUSTAKA

Effendy, Onong Uchjana. (2006) Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek. Edisi Kedua Puluh. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Prawirosentono, Suryadi. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta.

Rezsa, Primanda. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sugiyono, (1999). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-6. CV. Alfa Beta. Bandung.

Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. CV. Alfa Beta. Bandung.

Sutrisno, Edy (2011). Manajemen Sumberdaya Manusia. Prenada Media Yogyakarta.