

PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Anggia Indah¹ Endang Erawan², H. M.Z. Arifin³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Definisi Operasional meliputi indikator dari variabel disiplin pegawai (X1) yaitu merespon; disiplin waktu; disiplin peraturan; dan disiplin tanggung jawab. Kemudian untuk indikator variabel motivasi kerja (X2) yaitu; upah atau gaji yang sesuai; kehormatan dan pengakuan; perlakuan yang adil; dan suasana kerja yang menarik. Sedangkan untuk indikator efektivitas kerja pegawai (Y) yaitu meliputi; kualitas kerja; kuantitas kerja; ketepatan waktu; dan sasaran. Sampel penelitian ini yaitu pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara, yang berjumlah 62 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field work research). Alat pengukur data yang digunakan adalah nilai skala jenjang. Teknis analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda.

*Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan yaitu disiplin pegawai dan motivasi kerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 86,10% yang menandakan tingkat yang sangat kuat pada hubungan, untuk nilai kolerasi determinasi sebesar 74,10%. Kemudian dari hasil regresi linier berganda memperoleh persamaan $Y = 3,089 + 0,749X1 + 0,299X2 + 2,221$. Untuk pengujian hipotesis yaitu uji *t* variabel disiplin pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.*

Kata Kunci : Disiplin Pegawai, Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja Pegawai

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Ilmu Adminisstrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email:

² Dosen Pembimbing 1, Staf Pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

³ Dosen Pembimbing 2, Staf Pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara yang di singkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan, dengan perjanjian kerja yang di angkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan di serahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau di serahi tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. ASN mempunyai kedudukan dan peranan yang penting dalam menentukan penyelenggaraan Negara/Pemerintah. Kelancaran pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada semangat, tekad, sikap mental, kedisiplinan, dan motivasi kerja aparatur negara. Mengingat sangat pentingnya ASN dalam pembangunan nasional proses pembangunan yang dilakukan harus secara sadar, berencana dan berkelanjutan oleh suatu bangsa untuk mencapai tujuan nasional negara atau bangsa tersebut.

Melihat pentingnya disiplin dan motivasi kerja bagi para pegawai, maka dalam hal ini Kantor Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawainya. Dimana Kantor Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) masih ada permasalahan dalam hal disiplin dan motivasi kerja. Dari uraian tersebut dapat di pahami bahwa disiplin dan motivasi kerja hal yang sangat penting untuk di perhatikan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara.

Dari permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara”

Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka permasalahan yang dikemukakan oleh penulis adalah:

1. Apakah disiplin pegawai berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara?

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Bratton dan Gold (Wukir 2013:50) Manajemen sumberdaya manusia adalah bagian dari proses manajemen yang khusus mengelola orang-orang di organisasi. MSDM menekankan pentingnya pegawai dalam mencapai manfaat kompetitif yang berkelanjutan, sehingga praktik sumberdaya manusia harus disatukan dengan strategi perusahaan, dan spesialis sumberdaya manusia

membantu mengendalikan organisasi agar dapat mencapai efisiensi. Selanjutnya menurut Storey (Wukir 2013:50) Manajemen sumberdaya manusia merupakan sebuah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif, melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang terintegrasi, struktural dan teknik-teknik personel.

MSDM menurut Hasibuan (2012:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2007:10) pengertian manajemen sumberdaya manusia atau yang di singkat MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang di pelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia.

Pengertian Disiplin

Menurut Irham Fahmi (2016:75) membahas tentang kedisiplinan yang artinya membahas tentang bagaimana seorang karyawan membangun konsistensi kuat dalam dirinya yang semuanya itu bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan bagi dirinya dan organisasi. Seperti kata pepatah tidak ada kesuksesan tanpa kedisiplinan, dan bagi mereka yang ingin sukses bukan hanya menerapkan kedisiplinan namun harus lebih jauh bisa menerapkan super disiplin dalam dirinya. Dan itu yang dilakukan oleh banyak orang sukses untuk meraih kesuksesan yang di cita-citakan. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut dalam Manajemen Sumberdaya Manusia.

Selanjutnya Hasibuan (2007:193) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumberdaya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengertian Pegawai

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu instansi dan mendapatkan gaji setiap bulannya. Hasibuan (1993:13), menyatakan bahwa pegawai adalah orang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai

dengan perjanjian. Menurut Soedaryono (2000:6) pengertian pegawai adalah “seseorang yang melakukan hidupnya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah orang yang memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan di serahi tugas dalam suatu jabatan serta digaji menurut peraturan perungan-undangan yang berlaku.

Pengertian Disiplin Pegawai

Disiplin pegawai menurut Moekijat (2010:139) atau yang disebut “discipline” menunjukkan suatu ide hukuman, tetapi itu bukan artinya (arti disiplin) yang sebenarnya. Disiplin berasal dari kata Latin: disciplina, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungan dengan disiplin.

Thomson Learning (2002:314) mengemukakan bahwa disiplin pegawai yaitu hak-hak pegawai sudah menjadi alat pengenalan yang tepat kepada disiplin pegawai, karena hak-hak pegawai sering kali merupakan masalah dalam kasus-kasus disiplin pegawai. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Mereka yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para pegawai yang bermasalah. Untungnya, pegawai bermasalah terdiri dari sejumlah kecil pegawai saja, namun sering kali mereka adalah pihak-pihak yang menjadi penyebab kebanyakan situasi disiplin pegawai. Jika perusahaan gagal menghadapi pegawai bermasalah, efek negatif kepada para pegawai lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Masalah disiplin yang umum yang ditimbulkan para pegawai bermasalah antara lain absensi, bolos, dan ketidakpatuhan.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Cahyani (2003:60) berpendapat bahwa motif adalah sesuatu yang menggerakkan manusia untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi yang berbeda antar individu menyebabkan perbedaan perilaku individu. Yang termasuk dalam motivasi adalah kebutuhan, keinginan, ketegangan, ketidaksenangan dan harapan. Motivasi dapat di picu oleh rangsangan dari luar individu (eksternal) atau berasal dari dalam individu (internal). Motivasi eksternal meliputi kekuatan yang terdapat di dalam tubuh individu, seperti faktor pengendalian oleh manajer. Dengan kata lain motivasi eksternal adalah suatu dorongan yang terdapat di dalam individu yang mudah di pengaruhi oleh pihak luar sehingga pihak luar dapat mengendalikan perilaku individu tersebut. Sedangkan motivasi internal dibentuk oleh kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang.

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Siagian (2001:24) menjelaskan bahwa efektivitas adalah pemanfaatan sumberdaya, sarana dan prasana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang di jalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Menurut Griffin (2003:88) mengatakan bahwa efektivitas adalah sejauh mana organisasi berhasil memuaskan permintaan dari semua kelompok organisasi. Sedangkan, Sedarmayanti (2004:6) mengemukakan bahwa efektivitas adalah setiap proses kegiatan dan kelembagaan yang diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dari berbagai sumber-sumber yang tersedia. Selanjutnya, Argris (Tangkilisan 2005:139) mengemukakan efektivitas adalah keseimbangan atas pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia.

Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional merupakan batasan dari konsep yang digunakan dalam penelitian. Untuk menghindari kesalahan, maka peneliti merumuskan bebrapa definisi konsepsional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Disiplin pegawai adalah sikap karyawan terhadap peraturan yang berlaku, ketaatan karyawan, hormat terhadap perjanjian dan berkaitan dengan sanksi yang telah di buat instansi/kantor bagi pelanggarnya.
2. Motivasi kerja adalah daya penggerak, proses mempengaruhi atau mendoong agar semangat bekerja untuk mengejar suatu tujuan.
3. Efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya. Jadi, efektivitas kerja pegawai adalah untuk menyelesaikan tugas tepat pada waktunya serta menghasilkan suatu hasil kerja yang berkualitas dengan memanfaatkan segala sumberdaya yang di miliki oleh organisasi.

Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya, merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2010:2). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat di bangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2014:55).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, maka diperlukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan studi pustaka di antaranya dengan membaca buku-buku literatur, diktat-diktat kuliah, makalah dan catatan-catatan kuliah yang diperlukan untuk mengumpulkan teori dan konsep yang relevan dengan judul dan masalah yang di teliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan penyelidikan langsung ke lapangan atau pada objek yang di teliti. Dalam hal ini penulis menggunakan tiga cara yaitu:

a. Observasi

Yaitu pengamatan langsung yang dilakukan terhadap objek yang di teliti agar mendapatkan data yang diperlukan untuk menyusun penelitian.

b. Penyebaran Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa macam pertanyaan secara logis yang berhubungan dengan masalah penelitian dan setiap pertanyaan-pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna, yang kemudian hasil jawaban responden tersebut akan di analisis untuk menghasilkan suatu kesimpulan akhir bagi penelitian ini.

c. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data melalui dokumen-dokumen, foto-foto, arsip-arsip, atau surat-surat yang diperlukan untuk penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis Data Menurut Sugiyono (2014:206) yang di maksud dengan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mantabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan.

a) Uji Validitas

b) Uji Reliabilitas

c) Analisis Regresi Linier Berganda

d) Uji Koefisien Korelasi (R)

e) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

f) Uji Parsial (Uji t)

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang di atur dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014, tentang

Pemerintahan Daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang kemudian di tinjau lanjutin dengan ditetapkannya Peraturan Daerah No. 9 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, dan Peraturan Bupati Kutai Kartanegara No. 72 Tahun 2017, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja perangkat Daerah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, (BAPPEDA) sebagai Perangkat Daerah menyelenggarakan fungsi: a). Penyusunan Kebijakan Teknis di Bidang Perencanaan, b). Pelaksanaan Tugas Dukungan Teknis di Bidang Perencanaan, c). pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan Tugas Dukungan Teknisi di Bidang Perencanaan Pembangunan Daerah, d). Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintah Daerah di Bidang Perencanaan Pembangunan Daerah, e). Pelaksanaan fungsi lainnya diberikan oleh Kepala Daerah.

Uji Validitas

Tabel
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Pegawai (X1)	X1.1	0,686	0,250	Valid
	X1.2	9,677	0,250	Valid
	X1.3	0,077	0,250	Valid
	X1.4	0,817	0,250	Valid
	X1.5	0,616	0,250	Valid
	X1.6	0,742	0,250	Valid
	X1.7	0,663	0,250	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,507	0,250	Valid
	X2.2	0,526	0,250	Valid
	X2.3	0,266	0,250	Valid
	X2.4	0,373	0,250	Valid
	X2.5	0,655	0,250	Valid
	X2.6	0,511	0,250	Valid
	X2.7	0,617	0,250	Valid
	X2.8	0,542	0,250	Valid
	X2.9	0,503	0,250	Valid
	X2.10	0,762	0,250	Valid
	X2.11	0,539	0,250	Valid
	X2.12	0,676	0,250	Valid
	X2.13	0,562	0,250	Valid
	X2.14	0,638	0,250	Valid
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,733	0,250	Valid
	Y.2	0,714	0,250	Valid
	Y.3	0,486	0,250	Valid
	Y.4	0,710	0,250	Valid

Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Y.5	0,703	0,250	Valid
	Y.6	0,691	0,250	Valid
	Y.7	0,720	0,250	Valid
	Y.8	0,708	0,250	Valid
	Y.9	0,650	0,250	Valid
	Y.10	0,596	0,250	Valid
	Y.11	0,329	0,250	Valid

Sumber: Data di olah Tahun 2019

Pada hasil uji validitas di atas memperlihatkan semua nilai r-hitung lebih besar dari r tabel (0,250), maka dapat di simpulkan hasil pengujian semua variabel di nyatakan valid.

Uji Reliabilitas

**Tabel
Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koef Alpha Cronbach	Limit of Koef Alpha Crobach	Keterangan
Disiplin Pegawai	0,827	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,823	0,6	Reliabel
Efektivitas Kerja Pegawai	0,854	0,6	Reliabel

Sumber: Data di olah Tahun 2019 (Hasil Output IBM SPSS versi 23)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel di nyatakan reliabel atau terpercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitan ini di gunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pada tabel sebagai berikut:

**Tabel
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda Menggunakan SPSS
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.089	2.221		1.390	.170
	Disiplin Pegawai	.749	.122	.583	6.139	.000
	Motivasi Kerja	.299	.083	.341	3.595	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 4.39 di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,089 + 0,749X_1 + 0,299X_2 + 2,221$$

Berikut penjelasan dari persamaan regresi linier berganda yang ada di atas:

- Nilai konstanta (α) adalah sebesar 3,089 berarti jika semua variabel independen sama dengan 0, maka nilai variabel efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 3,089.
- Nilai koefisien regresi dari disiplin pegawai adalah 0,749, yakni bernilai positif. Nilai tersebut dapat di interpretasikan disiplin pegawai berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut juga memiliki makna bahwa bila naik koefisien regresi variabel lainnya tetap (tidak berubah), maka perubahan disiplin pegawai (X_1) sebesar 1 persen akan menaikkan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,749
- Nilai koefisien regresi dari motivasi kerja adalah 0,299, yakni bernilai positif. Nilai tersebut dapat di interpretasikan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut juga memiliki makna bahwa bila nilai koefisien regresi variabel lainnya tetap (tidak berubah), maka perubahan motivasi kerja (X_2) sebesar 1 persen akan menaikkan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,299.
- Error e* = 2,221 merupakan faktor pengganggu di luar model variabel disiplin pegawai dan motivasi kerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara.

Koefisien Kolerasi (R)

Setelah mengetahui nilai koefisien regresi linier berganda maka selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara X_1 , X_2 dan Y dapat di lihat nilai R pada tabel berikut:

Tabel
Koefisien Kolerasi (R)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.732	2.27678

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel di peroleh nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0,861, dengan nilai tabel interpretasi koefisien kolerasi 0,80 – 1,000 yang berarti di interpretasikan dalam koefisien kolerasi hasil tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini mampu menjelaskan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara.

Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.732	2.27678

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel di peroleh hasil uji koefisien determinasi (R²) sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{875.258}{1.181,097}$$

$$R^2 = 0,741$$

Berdasarkan tabel determinasi *R Square* sebesar 0,732 atau 73,20%. Hal itu berarti bahwa variabel disiplin pegawai dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel efektivitas kerja pegawai sebesar 73,20% sedangkan sisanya 26,80% di jelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Uji Parsial (Uji t)

**Tabel
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.089	2.221		1.390	.170
	Disiplin Pegawai	.749	.122	.583	6.139	.000
	Motivasi Kerja	.299	.083	.341	3.595	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 4.42 di peroleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{b}{sb} \text{ atau } t \text{ hitung} = t = \frac{r\sqrt{n}-2}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- b = Koefisien regresi
- Sb = Standard error
- r = Koefisien kolerasi
- n = Jumlah data

Hitungan Manual

Disiplin Pegawai

$$t = \frac{0,749}{0,122}$$

$$t = 6,139$$

Motivasi Kerja

$$t = \frac{0,299}{0,083}$$

$$t = 3,595$$

Berikut pengujian dalam uji t:

- H_0 di tolak dan H_1 di terima, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat sig $< 0,05$
- H_0 di terima dan H_1 di tolak, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat sig $> 0,05$

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel independen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y). berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel di atas, uji t di lakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel dengan taraf kesalahan 5% (0,05) di mana $N=62$ di kurang 3 = 59, yakni di peroleh nilai t tabel sebesar 1,67109. Apabila t hitung $>$ t tabel maka dapat di simpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan.

1. Nilai t hitung variabel disiplin pegawai (X_1) sebesar 6,139 sementara itu nilai t tabel pada tabel distribusi 5% sebesar 1,67109. Maka t hitung 6,139 $<$ t tabel 1,67109. Variabel disiplin pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara, hal ini di dasarkan atas nilai signifikan (0,00 $>$ 0,05). Maka H_0 di terima dan H_1 di tolak.
2. Nilai t hitung variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 3,595 sementara itu nilai t tabel pada tabel distribusi 5% sebesar 1,67109. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara, hal ini di dasarkan atas nilai signifikan (0,01 $<$ 0,05). Maka H_0 di tolak dan H_1 di terima.

Pembahasan

Hasil penelitian yang telah di laksanakan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara menunjukkan bahwa disiplin pegawai memiliki pengaruh sebesar 74,90% terhadap efektivitas kerja pegawai yang berarti apabila disiplin pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara bertambah 1 satuan akan menambah efektivitas kerja pegawai sebesar 74,90%. Apabila disiplin pegawai tidak di akomodir dengan baik di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara maka akan berdampak pada efektivitas kerja pegawai. Kemudian untuk hasil penelitian yang di lakukan pada pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 29,90%. Maka dapat di ketahui variabel yang lebih dominan

adalah disiplin pegawai (X1) yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai sebesar 74,90%, hal ini di dukung dengan karakteristik responden yaitu jenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang dengan presentase 69,35% yang menandakan bahwa responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase 30,65%, jika di lihat dari karakteristik tingkat pendidikan di dominasi oleh tingkat pendidikan S1 sebanyak 32 orang dengan persentase 51,62%. Dan untuk karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan di dominasi oleh pangkat/golongan II/c sebanyak 20 orang dengan persentase 32,26%. Pengaruh antara variabel disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, di mana di peroleh nilai sebesar 0,861 atau 86,10% yang menandakan tingkat keeretan hubungan antara variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dengan Disiplin Pegawai (X1) dan Motivasi kerja (X2) berdasarkan tabel interpretasi kolerasi adalah terdapat pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi sebesar 0,741 atau 74,10%, sehingga variabel disiplin pegawai dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebanyak 74,10% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Selanjutnya pengaruh disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dapat di lihat pada tabel perhitungan regresi linier berganda, di mana di peroleh persamaan regresi linier berganda yaitu, bahwa Y adalah efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara di pengaruhi oleh *Constanta* sebesar 3,089 di tambah pengaruh positif X1, Disiplin Pegawai sebesar 0,749 dan di tambah pengaruh positif X2, Motivasi Kerja sebesar 0,299, Mengenai adanya pengaruh antara variabel disiplin pegawai (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan variabel efektivitas kerja pegawai (Y), bahwa efektivitas kerja pegawai di pengaruhi oleh disiplin pegawai dan motivasi kerja, serta disiplin pegawai dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai.

Demikian hasil penelitian ini, bahwa antara disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin pegawai dan motivasi kerja salah satu faktor pengukur yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Apabila disiplin pegawai dan motivasi yang di miliki oleh setiap individu yang bekerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara baik, maka kualitas yang di berikan akan semakin baik dan dapat mempengaruhi hasil yang sangat baik

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai Disiplin Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini berarti bahwa apabila disiplin pegawai yang dilakukan pegawai sudah maksimal maka pegawai maka pegawai selalu disiplin waktu, taat peraturan, dan bertanggung jawab. Sedangkan apabila disiplin pegawai tidak terakomodir dengan baik atau dalam tingkatan kategori rendah maka cenderung akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara, yang berarti bahwa apabila semakin tinggi tingkat motivasi kerja untuk individu pegawai akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Sedangkan jika motivasi kerja rendah maka akan berdampak pula pada efektivitas kerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh disiplin pegawai dan motivasi kerja efektivitas kerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara, dimana variabel disiplin pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai. Sedangkan untuk variabel yang lebih dominan adalah variabel disiplin pegawai yang berpengaruh lebih besar terhadap efektivitas kerja pegawai. Untuk variabel motivasi kerja berpengaruh lebih sedikit terhadap efektivitas kerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan yang telah di jelaskan maka berikut ini beberapa hal yang dapat di berikan saran sebagai implikasi dari hasil penelitian di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara, yakni sebagai berikut:

1. Di harapkan pihak BAPPEDA sebaiknya terus berupaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai dengan memprioritaskan pemberian motivasi dan kedisiplinan kepada setiap pegawai, terutama pada ketepatan waktu, mematuhi peraturan, dan bertanggung jawab terhadap penyelesaian tugas kerja.
2. Disiplin pegawai disini perlu ditingkatkan lagi oleh pemimpin agar setiap pegawai lebih menaati dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh instansi/kantor. Ketepatan waktu juga sama halnya agar setiap pegawai menghasilkan pekerjaan yang maksimal/sepurna serta menjadi pegawai yang profesional.
3. Sama halnya dengan disiplin pegawai, motivasi kerja di harapkan agar pihak BAPPEDA hendaknya lebih mendorong para pegawai dengan cara mendorong dan memberikan motivasi seperti penghargaan, pengakuan, pemberian ucapan selamat dalam bekerja kepada setiap pegawai kantor. Maka sudah pasti hal ini mampu mendorong sikap disiplin pegawai dan

motivasi kerja kepada setiap pegawai yang akan berdampak pada efektivitas kerja pegawai yang lebih baik dan maksimal.

Daftar Pustaka

Sumber Buku:

- Afandi, Yazid. 2009. *Fiqh muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*. Yogyakarta: Logung Pustaka.
- Alex, S. Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amsyah, Zulkifli. 2003. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto. S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armia, Chairumam. 2002. *Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi. Dimensi Budaya Hofstede*.
- Badrudin. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Cahyani, Ati. 2003. *Dasar-Dasar Organisasi & Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Cardoso Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Daft, Richard L. 2009. *Manajemen Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky. 2003. *Manajemen Edisi 7 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Halim, Abdul. 2001. *Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Hamidi. 2007. *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi: Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2 Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2005. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrawijaya, I.Adam. 2000. *Perilaku Organisasi, Cetakan Keenam, Sinar Biru*. Algensindo. Bandung.
- Jawwad. 2011. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan cetakan pertama*, Bandung: PT. Remaja Rsodakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.