

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng

I KETUT SUDARNAYA¹; PUTU YUNI PURNAMINGSIH²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma
Jln. Yudistira No. 11, Singaraja Telp. (0362) 22950
E-mail : yunipurnaminsih@gmail.com

Submit : 2022-06-23

Review : 2022-09-15

Publish : 2022-10-26

Abstract: This study aims to determine the impact of work motivation and work discipline on employee performance at the Buleleng Regency Agriculture Office. This study uses two independent variables, namely work motivation and work discipline, and uses one dependent variable, namely employee performance. This study uses a quantitative approach through data collection in the form of a questionnaire. The number of samples studied were 99 respondents with multiple linear regression test techniques using the SPSS program. The results of the study show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant impact on employee performance. Work motivation and work discipline have a significant influence on employee performance.

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

Kesejahteraan masyarakat ditingkatkan melalui adanya pembentukan organisasi pemerintah serta untuk meningkatkan ekonomi pada setiap daerah lewat pemanfaatan sumber daya alam yang dimiliki. Sebagai makhluk tuhan yang paling sempurna, sumber daya manusia (SDM) ialah satu dari sekian asset krusial di emiten. Kesuksesan suatu organisasi juga berkat partisipasi SDM yang dimilikinya, karena dengan adanya SDM inilah sumber daya lainnya yang dimiliki emiten di kelola. Walaupun sudah didukung oleh sarana serta prasarana serta dana yang mumpuni tetapi jika tidak adanya SDM yang handal, maka seluruh aktivitas emiten tidak berjalan dengan sukses.

Parlinda dan Wahyudin (2013), menyatakan bahwa sukses atau tidaknya sebuah organisasi mencapai visinya bergantung pada sumber daya manusianya. Sehingga organisasi harus perlu menghargai semua aspek yang ada pada diri pegawai. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan menjadi sebuah alat ukur pencapaian visi organisasi. Bilamana organisasi itu bisa mencapai visinya, maka bisa dinyatakan jika organisasi itu berhasil. Menurut Lewa (2013), tujuan perusahaan

diharapkan dapat tercapai melalui kinerja SDM yang tinggi. Untuk meraih visi tersebut emiten harus memeberikan perhatian pada unsur yang memicu kinerja pegawainya.

Sebagai pelaksanaan otonomi daerah, Dinas Pertanian memiliki tugas menjalankan kewenangan desentralisasi serta dekonsentrasi pada sektor pertanian. Kesejahteraan masyarakat lewat adanya peningkatan adanya ketersediaan untuk kebutuhan masyarakat umum menjadi tugas dari Dinas Pertanian, yakni hasil dari bumi yang menjadi keperluan pokok dan masuk ruang lingkup dinas tersebut. Pelayanan oleh Dinas Pertanian besar kemungkinannya dipengaruhi oleh pegawai yang ada pada dinas tersebut. Sebagai organisasi pelayanan pemerintah Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng perlu melakukan pemberdayaan pegawai pemerintahan. Hal ini dapat dijadikan langkah-langkah dalam menciptakan motivasi kerja yang baik agar pegawai bisa memberi kontribusi yang optimal bagi korporasi.

Pencapaian kinerja secara optimal bisa diperoleh jika pegawai punya motivasi kerja tinggi. Wibowo (2016), menyatakan

motivasi ialah serangkaian alur membangkitkan, mengarahkan, sertamenjaga perilaku individu untuk meraih visi. Motivasi akan menimbulkan dukungan-dukungan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Pemberian sebuah dorongan ini memiliki maksud untuk menaikkan semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai. Motivasi ialah dorongan kepada individu yang membuat mereka berperilaku untuk meraih visi yang ada. Hasibuan (2016) memaparkan motivasi membuat gairah kerja pada seseorang, untuk bisa diajak bekerja sama, bekerja lebih efektif serta terintegrasi untuk meraih sebuah kepuasan. Motivasi individu yang sudah diuji oleh Maslow menyatakan jika motivasi dihasilkan dari usaha manusia dalam memnuhi keperluannya (Mathis dan Jackson, 2016). Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi bagi pegawai.

Sesuai dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengenai Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil jadi selaku aparat pemerintah serta abdi dari masyarakat diharapkan Pegawai Negeri Sipil bisa selalu siap sedia melaksanakan tugas dengan baik. Peraturan pemerintah tersebut tidak hanya berlaku bagi pegawai yang berstatus PNS saja tetapi berlaku untuk seluruh pegawai dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng. Adanya penegakan disiplin ini membuat pemerintah harus mengubah aturan yang ada walau secara tidak langsung untuk meningkatkan kepatuhan pegawai. Kedisiplinan ialah visi utama pada rencana menciptakan kualitas kerja aparat pemerintahan yang efektif serta efisien dengan disiplin tinggi dan loyalitas mengabdikan dengan penuh tanggung jawab serta mengedepankan kesejahteraan masyarakat. Disiplin ini diterapkan pada seluruh bagian aparatur negara baik atasan maupun bawahan agar terciptanya pelayanan masyarakat yang baik.

Berdasarkan fenomena yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng, menunjukkan banyaknya pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh pegawai. Dari

data yang telah diberikan dari Dinas Pertanian bahwa persentase dari bulan ke bulan tidak stabil artinya kadang meningkat kadang juga menurun, tingkat absensi pegawai terbilang cukup rendah dan masih ada beberapa absen pegawai tanpa keterangan. Pelanggaran yang dimaksud seperti pelanggaran kehadiran, jam masuk kerja, dan pulang mendahului. Pegawai banyak yang datang terlambat dan sudah meninggalkan kantor sebelum jam pulang kerja. Terkadang juga ada pegawai yang tidak kerja namun tidak adanya kejelasan kepada atasan. Banyaknya aparatur yang melanggar dikarenakan oleh kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Ardana, dkk (2013) disiplin kerja ialah perilaku positif seseorang contohnya patuh, saling menghormati, saling menghargai serta taat pada aturan organisasi, dan sanggup menerima konsekuensi yang ada. Selanjutnya Turangan, dkk (2016) menyatakan disiplin kerja ialah unsur dalam bertindak yang menjadi pemicu kinerja pegawai. Disiplin secara benar ialah memperlihatkan bagaimana individu bertanggung pada tugasnya. Studi terkait unsur disiplin kerja efeknya pada kinerja pegawai pernah dijalankan oleh Azwar (2015) serta Pramana dan Sudharma (2013) dimana disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai.

Motivasi Kerja

Seseorang pasti memiliki visi tertentu pada setiap kegiatannya, jadi individu pasti punya motivasi yang kuat untuk meraih apa yang diinginkannya (Djamarah 2015). Menurut Yusuf (2015) motivasi juga ialah proses mendorong seseorang maupun kelompok kerja untuk bisa menjalankan sesuatu yang sudah dibuat guna meraih visi emiten. Motivasi mampu membuat seseorang untuk menggunakan kemampuannya serta menjalankan pekerjaannya dengan baik. Motivasi kerja juga menjadi suatu alasan untuk mendorong pegawai untuk mau bekerja lebih giat di perusahaan. Dengan mengetahui motivasi apa yang diperlukan setiap pegawai maka

akan dapat mengenal lebih baik setiap pegawai yang ada di perusahaan. Perlu juga adanya pengenalan sifat setiap pegawai agar dalam memotivasi bisa memberi dukungan terhadap pegawai lainnya. Siagian (2013), pada siklus hidup berorganisasi, pada motivasi kerja menjadi perhatian utama pemimpin yang selalu berinteraksi dengan bawahannya. Motivasi sangat diperlukan karena tugas yang diberikan dikerjakan dengan benar serta terintegrasi dengan visi emiten (Hasibuan, 2016). Setiap kenaikan motivasi dari pegawai saat bekerja juga akan membantu menaikkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Gibson (dalam Warsito (2015) kinerja individual dipicu dari unsur motivasi, kemampuan serta lingkungan kerja. Hasil studi yang mendukung yakni Kristianti, dkk (2021), dimana motivasi kerja berdampak secara positif serta signifikan kepada kinerja pegawai. Indikator motivasi kerja yang digunakan pada studi ini menurut teori ERG dari Alfender (Burhanuddin, 2014), yakni: Kebutuhan akan keberadaan, Kebutuhan akan afiliasi, Kebutuhan akan pertumbuhan.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2017) memaparkan disiplin yakni niat secara sukarela individu dalam mengikuti semua aturan dan norma yang ada. Disiplin kerja ialah sikap individu untuk bisa mengendalikan diri agar menaati aturan yang ada pada perusahaan agar tercapainya visi. Menurut Siswadi (2016) Disiplin ialah fungsi operatif manajemen SDM yang sangat inti, karena makin tinggi disiplin maka produktivitas pegawai juga akan meningkat. Jika disiplin tidak dimiliki, sulit untuk organisasi meraih visi dengan maksimal. Dari uraian tersebut terbentuk sebuah jawaban akhir yakni disiplin kerja ialah penyesuaian sikap kepatuhan terhadap peraturan yang ada agar tercapai visi perusahaan, serta memperoleh sanksi jika seseorang melakukan pelanggaran. Melakukan disiplin kerja bisa didasari dengan adanya kesadaran akan terwujudnya sebuah keadaan yang selaras antara

kenyataan serta keinginan. Disiplin menjadi wujud kesetiaan sebuah kelompok maupun individu pada yang namanya aturan, terwujud dalam prilakunya. Hal ini memastikan jika kedisiplinan punya efek pada kinerja pegawai. Tanpa disiplin yang baik dari pegawai perusahaan akan sulit mencapai tujuannya yaitu pencapaian kinerja. Berikut indikator - indikator yang memicu disiplin kerja Agustini 2013 yaitu : Tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab.

Kinerja Pegawai

Hasibuan (2016) menambahkan hasil dari kerja seseorang adalah buah dari pengalaman, kesungguhan, kecakapan, serta waktu. Kinerja ialah rangkaian yang memvisualisasikan sejauh apa hasil yang diberikan seseorang serta tanggung jawabnya entah itu berwujud kesuksesan atau kekurangan Sudaryano (2014). Berpedoman pada pandangan tersebut maka bisa diraih kesimpulan kinerja pegawai ialah hasil dari sebuah beban kerja yang didelegasikan pada pegawai sesuai dengan keahlian individu pada organisasi, dimana secara utuh yang dipicu dari aktivitas operasional emiten dalam memakai sumber daya yang ada. Adapun hal-hal yang mempengaruhi kinerja yaitu indikator-indikator kinerja. Prawirosentono (2015) menyatakan bahwa kinerja pegawai bisa dinilai memakai indikator yakni: Kualitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, inisiatif.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jalan A.Yani No.99, Kaliuntu, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng. Adapun alasan melakukan penelitian di Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng adalah untuk mengetahui seberapa besar kinerja pegawai jika diukur dari tingkat motivasi kerja dan disiplin kerjanya. Selain itu stigma negatif terkait pegawai pemerintah membuat peneliti termotivasi melakukan

penelitian di Dinas Pertanian dengan harapan mampu mengubah stigma negatif masyarakat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 99 responden. Menurut Sugiyono (2014) sampel yakni sebagian dari keseluruhan populasi. Sampel digunakan untuk mendapatkan data secara akurat serta ada hubungannya dengan populasi pada daerah studi sehingga, bisa memberikan suatu informasi mengenai persoalan yang diteliti. Cara sampel diambil pada studi ini yakni *simple random sampling*. Sugiyono (2014) menyatakan suatu teknik dimana pengambilan dari anggota sampel diambil secara acak.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner ialah cara mengumpulkan suatu data melalui pertanyaan yang nantinya dijawab oleh narasumber. Kuesioner dipakai menjadi instrumen penelitian, metode yang diterapkan dalam penelitian ini yakni kuesioner tertutup.

Studi ini menerapkan kuesioner yang isinya daftar pertanyaan lalu disebarkan pada semua pegawai aktif pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng. Studi ini cara pemberian skor yang dipakai ialah skala *likert*. Pemakaian skala *likert* menurut Sugiyono (2014) ialah skala *likert* diimplementasikan guna menghitung sikap, pemikiran seseorang maupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Sedangkan dokumentasi menurut Sugiyono (2014) adalah metode untuk mendapatkan data serta informasi berwujud buku, arsip, dokumen, angka serta gambar yang dirangkum menjadi satu dalam bentuk laporan untuk mendukung hasil studi. Data dokumentasi yang diperlukan dalam studi ini seperti profil organisasi, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda karena pada studi ini menguji dampak dari beberapa unsur bebas yakni motivasi kerja (X_1) serta disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) serta digunakan untuk melihat pengaruh antara unsur bebas dan terikat yaitu antara motivasi kerja serta

disiplin kerja kepada kinerja pegawai (Priyanto, 2012) dengan bantuan program SPSS 18.0 *for windows*.

HASIL

Hasil dari analisis regresi linier berganda yang berupa ringkasan output SPSS 18 disajikan seperti dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien	Sig.	Koefisien Korelasi
Motivasi Kerja (X_1)	0,319	0,005	0,284
Disiplin Kerja (X_2)	0,456	0,000	0,627
Konstanta	3,465		
Sig. F	0,000		
R	0,788		
R Square	0,621		

Sumber: Hasil Output SPSS 18

Berdasarkan tabel hasil analisis skor konstanta 3,465. Skor koefisien regresi dari motivasi kerja (X_1) 0,319 dan skor koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_2) 0,456. Sehingga persamaan pada regresi diformulasikan yakni.

$$Y = 3,465 + 0,319X_1 + 0,456X_2$$

Penjelasan dari hasil regresi linier berganda sebagai berikut.

1. Konstanta (α) = 3, 465. Artinya angka ini menunjukkan tingkat konstan apabila motivasi kerja serta disiplin kerja skornya nol, maka kinerja pegawai berjumlah 3, 465.
2. Skor R^2 motivasi kerja 0,319 berefek ke posisi positif pada kinerja pegawai. Jadi motivasi kerja naik satu angka maka kinerja pegawai mengalami kenaikan 0,319 dengan prediksi variabel tetap.
3. Skor koefisien regresi untuk disiplin kerja r 0,456 berdampak ke arah yang positif pada kinerja pegawai. Jadi disiplin kerja naik satu satuan membuat kinerja pegawai mengalami kenaikan 0,456 dengan prediksi unsur lain tetap.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja memiliki skor sig 0,005 < 0,05. Sehingga H_0 tidak disetujui artinya ada dampak ke arah positif serta signifikan dari motivasi kerja pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng. Artinya hipotesa disetujui dimana semakin besar motivasi kerja membuat semakin bertambah kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja punya nilai p-value 0,000 < 0,05. Jadi H_0 tidak disetujui jadi ada dampak secara positif serta signifikan oleh disiplin kerja pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng. Artinya hipotesa disetujui dimana semakin tinggi disiplin kerja membuat terjadinya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja memiliki skor sig 0,005 < 0,05 dan disiplin kerja memiliki nilai sig 0,000 < 0,05. Jadi H_0 tidak disetujui yang berarti ada dampak secara positif serta signifikan dari motivasi kerja serta disiplin kerja kepada kinerja pegawai. Artinya hipotesis diterima yakni Semakin baik motivasi kerja serta disiplin kerja membuat peningkatan pada kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng.

PEMBAHASAN

Motivasi ialah sebuah dorongan yang ada pada diri manusia untuk meraih apa yang diinginkannya. pegawai dengan motivasi yang baik saat bekerja akan mampu meningkatkan hasil kerja dari pegawai tersebut. Siagian (2013), pada siklus hidup berorganisasi, pada motivasi kerja menjadi perhatian utama pemimpin yang selalu berinteraksi dengan bawahannya. Motivasi sangat diperlukan karena tugas yang diberikan dikerjakan dengan benar serta terintegrasi dengan visi emiten (Hasibuan,

2016). Setiap kenaikan motivasi dari seorang pegawai saat menjalankan pekerjaannya juga akan membantu menaikkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Gibson (dalam Warsito (2015) kinerja individual dipicu dari unsur motivasi, kemampuan serta lingkungan kerja.

Pada studi ini, rendahnya motivasi kerja yang dirasakan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng bisa terlihat dari sikap pegawai mudah bosan pada suatu pekerjaan sehingga ingin secepat mungkin meninggalkan pekerjaannya, jadi sebagai atasan hendaknya mampu memberi motivasi kepada pegawainya agar dapat membangkitkan semangat kerja mereka. Selain itu hal terpenting untuk membangkitkan semangat kerja yaitu dengan penerapan indikator pertama yaitu kebutuhan akan afiliasi yang artinya pengakuan dari perusahaan atau organisasi. Dimana atasan perlu mengakui pegawainya ditambah lagi dengan pegawai yang berprestasi dan rajin di sebuah organisasi tentu mereka ingin mendapat pengakuan serta dimotivasi oleh perusahaan atau organisasi agar dapat membangkitkan semangat kerja pegawai. Dari penelitian yang sudah dilakukan hasil jawaban responden banyak menjawab netral bahkan ada yang menjawab tidak setuju, artinya pegawai belum sepenuhnya termotivasi oleh atasan ataupun perusahaan ditempat mereka bekerja. Sehingga semangat kerja pegawai terkesan biasa saja yang dapat menimbulkan menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Selanjutnya pada indikator kebutuhan akan pertumbuhan, dimana atasan atau perusahaan memotivasi pegawai dalam hal pengembangan potensi dalam diri pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan pribadinya. Sebelum melakukan hal tersebut atasan tentunya sudah memahami hal tentang pengembangan potensi diri agar nantinya pegawai benar-benar termotivasi dikarenakan atasan yang memberikan motivasi tersebut sudah tertanam dalam diri atasan mereka.

Dalam hal ini jawaban responden pada indikator ini tentu ada responden yang menjawab ragu atau netral. Hal ini sangat jelas pegawai tersebut belum memahami tentang pengembangan potensi dalam diri yang nantinya dapat meningkatkan kemampuan pribadi pegawai. Maka dari itu pegawai tersebut belum termotivasi dengan hal tersebut. Hal ini menunjukkan rendahnya motivasi kerja untuk pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Gibson (dalam Warsito (2015) kinerja individual dipicu dari unsur motivasi, keahlian serta lingkungan kerja. Hal tersebut didukung oleh studi Kristianti, dkk (2021), dimana motivasi kerja berdampak ke arah yang positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

Menurut Moenir (2015), disiplin kerja selalu jadi sebuah harapan bisa jadi sebuah ciri khas SDM yang ada di organisasi, alasannya yakni dengan adanya kedisiplinan maka akan membuat pekerjaan berjalan dengan baik serta visi emiten tercapai. Disiplin kerja menjadi wujud dari sebuah kepatuhan kepada aturan dan tanggung jawab seseorang pada emiten. Melakukan disiplin kerja bisa didasari dengan adanya kesadaran akan terwujudnya sebuah keadaan yang selaras antara kenyataan serta keinginan. Disiplin menjadi wujud kesetiaan sebuah kelompok maupun individu pada yang namanya aturan, terwujud dalam prilakunya. Hal ini memastikan jika kedisiplinan punya efek pada kinerja pegawai. Jika tanpa disiplin yang baik dari pegawai emiten akan sulit mencapai tujuannya yaitu pencapaian kinerja. Dalam hal ini rendahnya disiplin kerja pada diri pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng dapat dilihat pada absensi pegawai pada saat bekerja. Dilihat dari data pada latar belakang bahwa persentase dari bulan ke bulan tidak stabil artinya kadang meningkat kadang juga menurun, tingkat absensi pegawai terbilang cukup rendah dan masih ada beberapa absen pegawai tanpa keterangan. Pelanggaran yang dimaksud seperti pelanggaran kehadiran, jam masuk kerja, dan pulang mendahului. Pegawai

banyak yang datang terlambat dan sudah meninggalkan kantor sebelum jam pulang kerja. Terkadang juga ada pegawai yang tidak kerja tanpa menyetorkan alasan yang jelas kepada atasan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi atau perusahaan belum maksimal dalam menerapkan aturan pada pegawainya. Dimana sanksi dalam aturan tersebut tidak dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja. Dilihat dari jawaban responden, dimana terdapat jawaban netral bahkan menjawab tidak setuju, artinya disiplin kerja pegawai memang tergolong rendah. Perusahaan dalam menerapkan aturan serta memberlakukan sanksi hendaknya tegas dan aturan tersebut harus ditaati pegawai. Disisi lain dalam peningkatan disiplin kerja juga harus diimbangi dengan motivasi kepada pegawai agar nantinya pegawai tidak jenuh dengan segala aturan yang mengikat dirinya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu atasan dalam memimpin sebuah perusahaan atau organisasi harus memahami pegawainya dan mencari tahu penyebab dari rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja sehingga nantinya organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh studi dari Yudiningsih (2016), menyatakan disiplin kerja berdampak secara positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng dalam meningkatkan kinerja pegawai berusaha juga untuk meningkatkan motivasi kerja serta disiplin kerja pegawai. Motivasi serta disiplin kerja ialah aspek yang bisa memicu kinerja pegawai dalam organisasi. Dimana jika kedua aspek tersebut diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan akan mampu mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Mangkunegara (2017), memeparkan jika motivasi tercipta dari perilaku pegawai saat menghadapi keadaan kerja pada perusahaan. Motivasi memegang peranan penting dalam bekerja, sehingga seseorang yang memiliki motivasi baik akan selalu berjuang supaya tugasnya semakin mudah

untuk mencapai keberhasilan. Motivasi kerja yang baik akan menunjang semangat kerja pegawai untuk bekerja serta mentaati semua peraturan yang ada karena pegawai telah memiliki komitmen untuk bekerja secara maksimal. Selain itu Hasibuan (2016), memaparkan jika kedisiplinan ialah sebuah kesadaran diri yang membuat individu mau mentaati aturan serta norma yang ada. Jadi pegawai yang punya motivasi kerja baik akan mematuhi dan menjalankan semua tugas serta tanggung jawabnya dengan maksimal, tidak karna paksaan. Hal ini terdorong dari hasil studi Hustia (2020), yang menjelaskan jika ada dampak signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja pegawai. Serta diperkuat dengan hasil studi Siswanto (2019) dimana motivasi kerja serta disiplin kerja dengan positif serta signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

SIMPULAN

Mengacu pada hasil studi dan memperhatikan pembahasan yang sudah di jelaskan pada Bab V, tersimpulkanlah jawaban berikut :

1. Motivasi Kerja berefek terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng yang dibuktikan dengan Uji t dimana motivasi kerja memiliki skor p-value $(0,005) < (0,05)$. Jadi hipotesis diterima dimana besarnya pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai sejumlah 0,319.
2. Disiplin Kerja berefek terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng yang dibuktikan pada Uji t bahwa disiplin kerja memiliki skor p-value $0,000 < 0,05$ jadi artinya hipotesa diterima dimana besarnya dampak Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai sejumlah 0,456.
3. Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja berefek terhadap Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng yang terbukti dengan Uji t motivasi kerja memiliki skor p-value $0,005 < 0,05$ dan disiplin kerja punyai skor p-value $0,000 < 0,05$ Jadi hipotesis diterima dimana besarnya pengaruh Motivasi Kerja

sebanyak 0,319 dan Disiplin Kerja sebanyak 0,456.

DAFTAR RUJUKAN

- A Gede Kresnayana Pramana, I Nyoman Sudharma. 2013. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai. *Fakultas Ekonomi universitas Udayana (Unud)*.
- Agustini, F. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: *Unimed*
- Ardana, I komang dkk. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Denpasar: *Graha Ilmu*.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2015. Psikologi Belajar. Jakarta : *Rineka Cipta*.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : *Penerbit Kencana*
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, *Bumi Aksara: Jakarta*.
- Krisdianti, Lily Setyawati dkk. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi*. Volume 1, No 1.
- Lewa, Eka Idham Iip K dan Subowo. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Di PT. Pertamina (Persero Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Sinergi Edisi Khusus on Human Resources: 129 –140*

- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2016,
Manajemen Sumber Daya Manusia,
Jakarta : *Buku kedua*
- Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. 2013.
Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi,
Pelatihan dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja pegawai pada
Perusahaan Daerah Air Minum Kota
Surakarta. *Jurnal daya saing*. Vol 4,
02. Desember, 2003.
- Siagian, P.S. 2013. Organisasi
Kepemimpinan Dan Perilaku
Administrasi, Jakarta: *Gunung
Agung*.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian
Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D. Bandung:
Alfabeta.
- Turangan, Reynold B., Sifrid, S. P., & Maria,
V. J. T. (2016) *Employee
performance analysis through
leadership style, motivation & work
discipline at waroeng charity
Manado*. *Jurnal emba*, 4 (1). 1068-
1076.
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian
Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Cet
ke 6, Jakarta : *PT Raja Grafindo
Persada*.