

The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance At The Office Of The Regional Disaster Management Agency Of South Bengkulu District

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan

Ridoh Abima Satrya¹⁾; Yun Fitriano²⁾; Iswidana Utama Putra³⁾

¹⁾ Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ ridohbeta@gmail.com; ²⁾ iswie@unived.ac.id;

ARTICLE HISTORY

Received [05 April 2024]

Revised [15 Mei 2024]

Accepted [02 Juni 2024]

KEYWORDS

Motivation, Work Discipline and Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Bengkulu selatan yang berjumlah 44 orang pegawai ASN. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah Persamaan : $Y = 0,897 + 0,215 X1 + 0,764 X2 + e$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Besarnya nilai koefisien determinasi dengan menggunakan uji SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,902. Hal ini berarti bahwa nilai motivasi (X1) dan nilai disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 90,2% sedangkan sisanya 9,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Hasil uji f pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan

ABSTRACT

Humans always play an active and dominant role in every organizational activity because humans become planners, actors, and determinants of the realization of organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Office of the Regional Disaster Management Agency of South Bengkulu Regency. The sample in this study were all ASN employees at the South Bengkulu Regional Disaster Management Agency, totaling 44 ASN employees. The results of the multiple linear regression analysis are Equation: $Y = 0.897 + 0.215 X1 + 0.764 X2 + e$, this illustrates the positive direction of regression, meaning that the motivation variable (X1) and work discipline (X2) have a positive influence on employee performance (Y) at the South Bengkulu Regency Regional Disaster Management Agency. The magnitude of the coefficient of determination using the SPSS test can be seen that the coefficient of determination of R square is 0.902. This means that the value of motivation (X1) and the value of work discipline (X2) affect employee performance (Y) by 90.2% while the remaining 9.8% is influenced by other variables not examined in the study. The results of the t test at the 0.05 significance level explain that partially motivation and work discipline have a significant influence on employee performance at the Regional Disaster Management Agency of South Bengkulu Regency. The results of the f test at the 0.05 significance level explain that motivation, and work discipline have a simultaneously significant effect on employee performance at the South Bengkulu Regency Regional Disaster Management Agency.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub sistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitas. Aktivitas ini tidaklah dianggap sebagai suatu kegiatan yang memiliki pola dan urutan yang dilakukan secara relatif dan teratur serta berulang-ulang. Organisasi adalah sekelompok manusia yang saling berinteraksi melakukan berbagai kegiatan secara koordinasi untuk mencapai tujuan secara sendiri-sendiri. Artinya tujuan dari organisasi dapat dicapai melalui tatanan/manajemen yang dilakukan terhadap sejumlah orang sebagai pelaksana pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki kantor begitu canggihnya Hasibuan (2017:10). Oleh karena itu keberhasilan suatu kantor tidak hanya tergantung dengan teknologi kantor melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh kantor. Sehingga suatu kantor membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan kantor. Karena semua kegiatan kantor akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap kantor. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Menurut Hasibun (2015:130), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif Mathis dan Jackson (2011:6). Secara umum dapat diartikan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Rozicin,2014:41).

Kinerja menurut Prabu (2014:3) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau kantor serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut pendapat para ahli Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Menurut

Robbins (2012:156) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Rivai & Sagala (2014) berpendapat bahwa motivasi ialah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Adella Hotyda Siregar (2017:194) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Supardi dan Anwar (2014:12) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak.

Disiplin Kerja

Menurut Indah Puji Hartatik (2014,p.183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut Moenir (2012:46), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (2013:33), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap Pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia bertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan– peraturan Satuan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam Satuan adalah para Pegawai yang bermasalah. Jika Satuan gagal menghadapi Pegawai bermasalah, efek negatif kepada para Pegawai lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. (Mathis, 2012: 123). Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2013:12) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan akan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

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 Satuan, Pegawai, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2015:24).

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di Satuan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja Pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan Satuan, Pegawai, dan masyarakat. Jelasnya Satuan sulit mencapai tujuannya, jika Pegawai tidak mematuhi peraturan–peraturan Satuan tersebut. Kedisiplinan suatu Satuan dikatakan baik, jika sebagian besar Pegawai menaati peraturan–peraturan yang ada. (Hasibuan, 2015:45).

Kinerja

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja yang disampaikan Herdiyanto (2013:12) yang mengadopsi arti kinerja dari Gibson (2010:147). Menurut Herdiyanto, kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:23).

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu

pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu (Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyan, 2013:52). Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyan (2013:12) kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau Satuan. Hasibuan (2013:234) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:50), menyatakan bahwa Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Jadi dapat disimpulkan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2013:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Correlation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

- 1) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.
- 2) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,60 berarti tidak reliabel (Ghozali, 2015:66). Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2015:87).

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2013:192)

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin

a = Nilai konstanta

e = Error

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b .

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi

variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Formula hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

$H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing item tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- hitung	Keterangan
Motivasi (X1)				
1	X1.1	0,297	0,589	Valid
2	X1.2	0,297	0,554	Valid
3	X1.3	0,297	0,449	Valid
4	X1.4	0,297	0,381	Valid
5	X1.5	0,297	0,298	Valid
6	X1.6	0,297	0,354	Valid
7	X1.7	0,297	0,621	Valid
8	X1.8	0,297	0,444	Valid
9	X1.9	0,297	0,460	Valid
10	X1.10	0,297	0,153	Tidak Valid
Disiplin Kerja (X2)				
1	X2.1	0,297	0,672	Valid
2	X2.2	0,297	0,697	Valid
3	X2.3	0,297	0,30	Valid
4	X2.4	0,297	0,607	Valid
5	X2.5	0,297	0,531	Valid
6	X2.6	0,297	0,549	Valid
7	X2.7	0,297	0,578	Valid
8	X2.8	0,297	0,518	Valid
9	X2.9	0,297	0,465	Valid
10	X2.10	0,297	0,613	Valid

Kinerja pegawai (Y)				
1	Y1	0,297	0,639	Valid
2	Y2	0,297	0,638	Valid
3	Y3	0,297	0,575	Valid
4	Y4	0,297	0,530	Valid
5	Y5	0,297	0,491	Valid
6	Y6	0,297	0,489	Valid
7	Y7	0,297	0,550	Valid
8	Y8	0,297	0,425	Valid
9	Y9	0,297	0,501	Valid
10	Y10	0,297	0,590	Valid

Sumber : hasil SPSS 23. 2024

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi 30 kuesioner yang telah diisi oleh 44 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N-2$ jadi $44-2 = 42$, sehingga $r \text{ tabel} = 0,297$. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ada 29 kuisioner yang dinyatakan valid dan 1 kuesioner $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ dinyatakan tidak valid, 29 kuesioner semua dinyatakan valid karena $r \text{ hitung}$ lebih dari $r \text{ tabel}$ namun ada 1 kuesioner yang dinyatakan negative karena hasilnya kurang dari jumlah $r \text{ tabel}$ yaitu 0,297.

Uji reliabilitas

Penelitian ini harus dilakukannya uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X dengan variabel Y. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari $>0,60$ jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena $<0,60$. Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefesien Realibilitas	r-kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,675	0.60	Realibel
Disiplin kerja (X2)	0,742	0.60	Realibel
Kinerja pegawai (Y)	0731	0.60	Realibel

Sumber; hasil Uji SPSS 23. 2024

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel tayangan Motivsai(X1) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,675 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel motivasi (X1) dinyatakan reliabel. Sedangkan variabel disiplin kerja (X2) lebih tinggi dari nilai dasar yaitu $0,742 > 0,60$ hasil ini membuktikan bahwa semua pernyataan dalam variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Dalam mempermudah perhitungan regresi linear berganda dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 23.0. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Motivasi (X1), disiplin kerja(X2), dan yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dilihat dalam tabel 7 berikut:

Tabel 3. Hasil uji Regresi Linear Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.897	2.498		.359	.721
	produktivitas	.215	.094	.163	2.298	.027
	disiplinkerja	.764	.065	.826	11.670	.000

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 24.0 pada tabel 7 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,897 + 0,215 X1 + 0,764 X2$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah

1. Nilai konstanta 0,897 artinya bahwa apabila variabel Motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja(X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 0,897
2. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
Nilai koefisien Motivasi (X1) adalah sebesar 0,215 dengan asumsi apabila x1 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,215
3. Pengaruh disiplin kerja(X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)
Nilai koefisien regresi variabel harga adalah sebesar 0,764 dengan asumsi apabila disiplin kerja(X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,764.

Uji Determinasi (R²)

Penelitian ini membutuhkan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel bebas bisa menjelaskan seluruh varian dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai dengan 1. Jika R = 0 maka tidak ada hubungan antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependent (terikat). Sebaliknya, jika R = 1 maka terdapat hubungan yang kuat antara variabel independent dengan variabel dependent.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.897	1.795

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja, produktivitas

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin kerja pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini didapat r square pada penelitian sebesar 0,902. Hal ini bahwa variabel X dan Variabel Y sangat berpengaruh sekitar 90,2% dan sisanya 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Hasil Uji F (simultan)

Menurut pardede dan Manurung (2014;28) uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). jika variabel bebas memiliki simultan dengan variabel terikatnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 5. Hasil uji f (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1210.110	2	605.055	187.832	.000 ^b
	Residual	132.071	41	3.221		
	Total	1342.182	43			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), disiplinkerja, produktivitas

Dari tabel 5 tersebut diatas bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Karena tingkat signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi (X1) dan disiplin kerja(X2) berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Bengkulu Selatan. Dengan nilai F hitung > F tabel yaitu f hitung sebesar 187,832 > f tabel 3,21 (F Tabel terlampir). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerjaberpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis secara partial (Uji T)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dilihat dengan tabel 6.

Tabel 6. Hasil uji Partial (T) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.897	2.498		.359	.721
	produktivitas	.215	.094	.163	2.298	.027
	disiplinkerja	.764	.065	.826	11.670	.000

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Dari hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Motivasi (X1)

Hasil pengujian untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai signifikansi 0,027 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. artinya Motivasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa T hitung pada motivasi lebih besar dari T tabel yaitu 2,298 > 2,001 (rumus t tabel terlampir). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel disiplin kerja(X2)

Hasil pengujian untuk variabel harga menunjukkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Karena nilai signifikansi disiplin kerjalebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel disiplin kerjamemiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Dari tabel coefisien diatas t hitung pada variabel disiplin kerjalebih besar daripada t tabel yaitu t hitung sebesar 11,670 sedangkan t tabel sebesar 2,01. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerjaberpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah .

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa Motivasi (X1) dan disiplin kerja(X2) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 22.0. Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil analisis regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
$Y = 0,897 + 0,215 X_1 + 0,764 X_2$					
Motivasi	0,215	0,094		0,000	Signifikan
Kepercayaan	0,764	0,065		0,027	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi (R Square)			0,902		90,2%

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai BPBD Bengkulu Selatan.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi (X1) terdapat pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu selatan, karena Hasil pengujian untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai signifikansi 0,027 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini Motivasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Yang artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan uji t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 2,298 > 2,001 (t tabel terlampir). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten. Berdasarkan uji Partial (uji T) menunjukkan bahwa Motivasi

berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap loyalitas melalui kinerja pegawai, meskipun nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsungnya.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai

Penelitian menggunakan uji t dan uji f serta regresi linear berganda variabel disiplin kerjamemiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja pada uji partial (T) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi disiplin kerja lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut diketahui bahwa disiplin kerjamemiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel disiplin kerjayang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Meskipun kualitas memiliki hubungan yang positif, tetapi diketahui bahwa disiplin kerjasecara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena beberapa bahan bakar yang ditawarkan konsumen belum mampu melebihi motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. T hitung pada variabel disiplin kerja lebih besar daripada t tabel yaitu t hitung sebesar 11,670 sedangkan t tabel sebesar 2,001. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten.

3. Pengaruh motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerjamemiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerjayang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. hal ini disebabkan karena beberapa bahan bakar BBM yang ditawarkan kepada konsumen belum mampu melebihi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.

T hitung pada variabel motivasi lebih besar dari t tabel sebesar $2,298 > 2,004$ sedangkan variabel disiplin kerja lebih besar daripada t tabel yaitu t hitung sebesar 11,670 sedangkan t tabel sebesar 2,001. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerjaberpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Dari hasil analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai yang mana terlihat pada uji regresi linear nilai signifikansi motivasi lebih kecil dari 0,027 yaitu $0,000 < 0,005$. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Hasil uji regresi linear berganda yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai yang mana nilai uji signifikansi disiplin kerja lebih kecil dari 0,005.
3. Variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai yang mana kedua variabel bebas tersebut nilai signifikansinya dibawah 0,005 atau $0,000 < 0,005$. Yang artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Nilai determinasi sebesar 0,902. Jadi R square pada variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 90,2% sedangkan sisanya 9,8% variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Motivasi dan disiplin kerjamerupakan variabel yang paling berpengaruh dibandingkan variabel lainnya terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Jadi perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi dan disiplin kerja yang ada untuk kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan harus bisa memberikan disiplin kerjadan motivasi lebih ekstra agar nasabah lebih yakin dan mau menggunakan BRIMO tanpa adanya unsur paksaan dari pihak manapun

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa

- Publishing.
- Agus Dharma, 2014, Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Perusahaan, Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Asnawi Jaya, Rinto Noviantoro. 2019. "Hubungan Komunikasi dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Bengkulu" Bengkulu: Universitas Dehasen Bengkulu.
- Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11(2), 1455-1466.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1), 1-13.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Agri-SosioEkonomi, 12(3A), 27-46.
- Dantes, Nyoman. 2012. Metode Penelitian. Yogyakarta: Andi
- Dadi Apriadi, Karona Cahya Suseno. 2020. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur". Bengkulu: Universitas Dehasen Bengkulu.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasnawati. Maslow. 2016. Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta : PT PBP.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Hamzah B Uno. 2016 Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- H.A.S Moenir. 2014. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, 2014, Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua,
- Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Rahmatullah, 2013, Kedisiplinan dan Ketegasan. Fakultas Ekonomi, Bandung
- Rivai, Sagala. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Sedarmayanti, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Siregar, Adella Hotyda dan Meiwana Sinisula. 2017, "Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Pelatihan Kinerja", Jurnal Manajemen Mutu.
- Supardi dan Anwar, Siagian, S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta