

The Influence Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance During The Covid-19 Pandemic At The Belida Darat Sub-District Office, Muara Enim Regency

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim

Nadi Imron¹, Susianti²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi^{1,2}

nadiimron7@gmail.com¹, sy40062@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Belida Darat sub-district office, Muara Enim Regency. The source of data in this study is primary data with research instruments using questionnaires, where the type of research used in this study is quantitative research, according to Sugiyono (2015:14), which is a research method based on the philosophy of positivism, the population in this study is all employees The Belida Darat sub-district office of Muara Enim Regency has 40 people, the use of the entire population without having to draw a research sample as an observation unit is called the census technique (saturated sample). From the results of this study, it is stated that the results of the regression test show the adjusted R² value of 0.705 or 70.5%. This shows that 70.5% of performance can be explained by the variables of work motivation and work discipline. While 29.5% is explained by other factors outside the research model.

Keywords : Discipline, Work Motivation and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner, dimana Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2015:14), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim sebanyak 40 orang, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh). Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa hasil uji regresi menunjukkan nilai adjusted R² sebesar 0,705 atau 70,5%. Hal ini menunjukkan 70,5% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan 29,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Menurut Moekijat (2011) ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan tugas pemerintahan sesuai peraturan perundang-undangan. Salah fungsinya yaitu penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan terlaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan, dan rumah tangga.

Di Kantor Camat Belida Darat pada masa pandemi Covid-19 terjadi berbagai kebijakan-kebijakan yang mengharuskan pegawai bekerja dirumah serta terjadi pergantian kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik ASN (Aparatur Sipil Negara) maupun TKS (Tenaga Kerja Sukarela). Dari hasil pengamatan, kinerja pegawai kantor camat Belida Darat pada masa pandemi Covid-19 permasalahan yang ada masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ditempat diasat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya menurut Kasubag Kepegawaian Kantor Camat Belida Darat.

Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama pada masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Belida Darat.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan (2003:193) arti dari kedisiplinan adalah: Keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Motivasi

Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Menurut Mangkunegara (2017:61) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Indikator motivasi

Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

1. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan- hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.
4. Rasa tanggung jawab
Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Kinerja Pegawai

Hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal. Menurut (Simamora, 2005) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Indikator kinerja

Anwar (Prabu Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing..
- c) Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

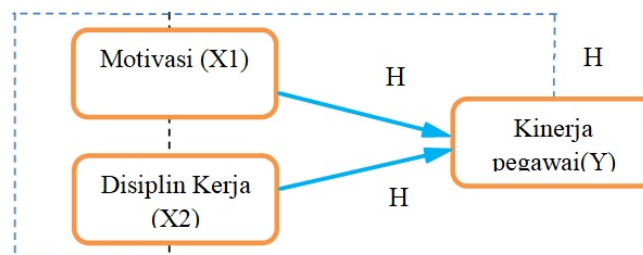
Adapun kajian pustaka yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat rumusan kerangka pikir yaitu :

1. Pengaruh Work from Home terhadap kinerja karyawan pada PT Sakti Mandiri Gifari selama pandemi COVID 19 ditulis oleh Lilis Sulastri (2021) UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Hasil penelitiannya Work from Home (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Azwar (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, kinerja karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya pada kualitas pelayanan Housekeeping Department di Padma Hotel Bandung yang ditulis oleh Nita Nilamsari (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja ada pada klasifikasi tinggi sebesar 72,9 % yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Dika Arizona, Harsuko Riniwati dan Nuddin Harahap (2013), tentang “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasional dapat dibuktikan secara simultan atau bersama-sama semua variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang. Secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang; (2) Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasional yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dinas kelautan dan perikanan kabupaten malang adalah variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi B sebesar 0,461 dengan nilai signifikansi $\alpha < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa fakta yang terjadi pada variabel motivasi kerja merupakan pengaruh paling dominan ini disebabkan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat.
5. Reza (2010) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa menggunakan Analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Banjarnegara.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai di atas, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim.
2. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim.
3. Diduga bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2015:14), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivism.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim sebanyak 40 orang.

Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Camat Belida Darat yaitu sebanyak 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh)

Jenis dan Sumber

Penelitian metode ini yang digunakan oleh penulis dalam pengumpulan data menggunakan sumber data yang terdiri dari 2 yaitu: data primer adalah hasil dari pengisian data kuesioner yang sudah disalurkan kepada para responden dan data sekunder merupakan informasi yang telah disediakan dan telah terkumpulkan dari peneliti lain

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. (Sugiyono, 2009) menjelaskan bahwa pengumpulan data diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan atau triangulasi. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuisisioner, observasi, studi pustaka.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

1. Uji validitas

Uji signifikansi koefisien korelasi dalam taraf 0,05 umumnya dilakukan untuk menentukan kelayakan suatu data. Kelayakan suatu data dinilai apabila memiliki koefisien korelasi nilai r tabel $< r$ hitung, artinya data dinyatakan valid. Dibawah ini merupakan tabel tingkat validitas suatu data.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan pada riset ini menggunakan *software* SPSS, yaitu dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Cara mengetahui reliabilitas pada suatu variabel adalah dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* dengan nilai determinan yang digunakan pada uji ini yaitu 0.06.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat

1. Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012) uji ini ialah pengujian yang berfungsi untuk mengukur apakah data mempunyai distribusi normal. Jika data terdistribusi secara normal, maka bisa digunakan untuk statistik parametrik. Jika data tidak terdistribusi secara normal, maka bisa digunakan untuk statistik non parametrik. Uji normalitas bisa dilakukan dengan cara menggunakan Histogram Regresi Residual yang telah distandarkan, analisis Chi Square serta menggunakan Nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai Residual terstandarisasi dengan normal jika Nilai Kolmogorov – Smirnov $Z < Z_{tabel}$ atau Nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan sebagai alat untuk mengukur tingkat korelasi pada variabel independen. Uji multikolinearitas digunakan dengan cara mengkaji matriks korelasi pada variabel independen. Apabila variabel tersebut saling berkorelasi atau lebih dari 0,9 dan nilai R^2 tinggi, maka dinyatakan multikolinearitas. Jika nilai toleransi yang diberikan tidak lebih dari 0,1 atau sebanding nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) besar dari 10, maka hasil uji data dinyatakan multikolinieritas. (Wibowo, 2012)

3. Uji Heteroskedasitas

Tujuan uji Heteroskedasitas ialah untuk mengukur apakah terjadi varian variabel pada model yang berbeda. Hal ini memiliki arti bahwa model yang digunakan terdapat perbedaan varian dari residual dalam pengujian model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum analisis regresi ialah analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen) (Fuad Mas'ud, 2004). Dalam penelitian ini analisis tersebut digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hubungan tersebut diukur dengan model persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2006).

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta dari persamaan regresi

b1 = koefisien regresi dari variabel X1, Motivasi Kerja

b2 = koefisien regresi dari variabel X2, Disiplin Kerja

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

e = error / variabel pengganggu

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji T atau parsial ialah suatu uji berfungsi menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai (Pantilu, Koleangan, & Roring, 2018:3727). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua kemungkinan hasil, antara lain:

Apabila $\leq$ atau sig. $> 0,05$, artinya H_0 diterima atau H_a ditolak.

Apabila $\geq$ atau sig. $< 0,05$, artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Bila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Imam Ghozali, 2006).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyatno, 2008). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Augusty Ferdinand, 2006).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Adapun hasil output perhitungan uji validitas dapat dilihat dalam tabel:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R^{hitung}	R^{tabel}	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	P1	0,394	0,320	Valid
	P2	0,662	0,320	Valid
	P3	0,479	0,320	Valid
	P4	0,658	0,320	Valid
	P5	0,718	0,320	Valid
	P6	0,566	0,320	Valid
	P7	0,404	0,320	Valid
	P8	0,702	0,320	Valid
	P9	0,378	0,320	Valid
	P10	0,422	0,320	Valid
Disiplin Kerja	P1	0,772	0,320	Valid
	P2	0,495	0,320	Valid

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
(X2)	P3	0,877	0,320	Valid
	P4	0,900	0,320	Valid
	P5	0,684	0,320	Valid
	P6	0,419	0,320	Valid
	P7	0,505	0,320	Valid
	P8	0,731	0,320	Valid
	P9	0,715	0,320	Valid
	P10	0,783	0,320	Valid
Kinerja (Y)	P1	0,845	0,320	Valid
	P2	0,675	0,320	Valid
	P3	0,722	0,320	Valid
	P4	0,826	0,320	Valid
	P5	0,807	0,320	Valid
	P6	0,480	0,320	Valid
	P7	0,547	0,320	Valid
	P8	0,751	0,320	Valid
	P9	0,628	0,320	Valid
	P10	0,635	0,320	Valid

Sumber : Data primer diolah penulis (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ada ditabel 4.10, maka item-item pernyataan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan (Y) semuanya valid. Terbukti dari nilai *corrected item total correlationnya* pada variabel Y yang didapat dari jawaban pernyataan 1 sampai dengan 10 semuanya lebih dari 0,230

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	10 Item	0,728	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	9 Item	0,872	Reliabel
Kinerja (Y)	10 Item	0,867	Reliabel

Sumber : Data primer diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel dan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing- masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Adapun hasil output perhitungan uji normalitas pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
N		40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	38.1250	36.2000	37.1000
	Std. Deviation	3.01439	4.04589	3.80822
Most Extreme Differences	Absolute	.135	.122	.161
	Positive	.135	.122	.159
	Negative	-.133	-.105	-.161
Kolmogorov-Smirnov Z		.851	.769	1.020
Asymp. Sig. (2-tailed)		.464	.595	.249

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikansi pada Asymp. Sig (2-tailed) diperoleh nilai sebesar 0,464 untuk variabel X_1 , 0,595 variabel X_2 dan 0,249 untuk variabel Y. Artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merujuk pada adanya hubungan linear sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu model regresi (Gujarati, 2015). Uji yang digunakan adalah Variance Inflation Factor (VIF). Sebagai aturan pengambilan keputusan adalah jika VIF melebihi 10 berarti terdapat multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

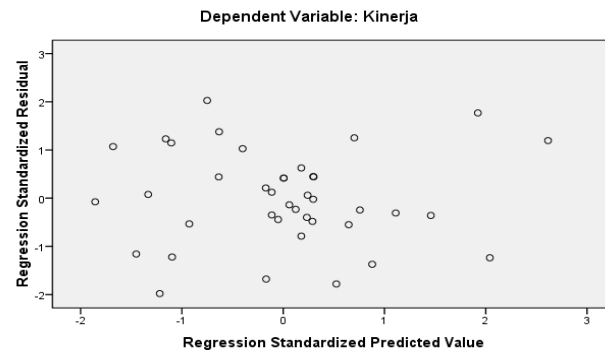
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.017	4.754		.635	.530		
	Motivasi Kerja	.189	.117	.149	1.618	.114	.934	1.070
	Disiplin Kerja	.743	.087	.789	8.549	.000	.934	1.070

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai VIF untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 1 (1,070), karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan scatterplots.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu dan titik-titik tersebar diatas dan dibawah 0 baik secara vertical maupun horizontal, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Persamaan Regresi

Pengujian dilakukan dengan analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Persamaan Regresi

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.		
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.017	4.754		.635	.530		
	Motivasi Kerja	.189	.117	.149	1.688	.114	.934	1.070
	Disiplin Kerja	.743	.087	.789	8.549	.000	.934	1.070

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} : \alpha + \beta_1 \text{ Motivasi Kerja} + \beta_2 \text{ Disiplin Kerja} + e$$

$$kp = \alpha + \beta_{1MK} + \beta_{2DK} + e$$

$$kp = 3,017 + 0,189_{MK} + 0,743_{DK}$$

Angka pada persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (β_0) sebesar 3.017 artinya jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja diasumsikan bernilai nol, maka variabel kinerja akan bernilai positif sebesar 3,017.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (β_1) bernilai positif sebesar 0,189, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan indikator, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,189 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (β_2) bernilai positif sebesar 0.743 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan indikator maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,743 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan uji t. Hasil uji t yang diperoleh di tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Pengujian Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.017	4.754		.635	.530		
	Motivasi Kerja	.189	.117	.149	1.688	.114	.934	1.070
	Disiplin Kerja	.743	.087	.789	8.549	.000	.934	1.070
a. Dependent Variable: Kinerja								

1. Motivasi Kerja

Hipotesis alternatif untuk melihat pengaruh profitabilitas adalah:

H₁ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja.

Hasil pengujian pada tabel 4.38 diatas menunjukkan tanda koefisien dari Motivasi Kerja adalah positif dengan t hitung sebesar 1,688 > t_{tabel} 1,684 dan tingkat signifikansi sebesar 0,114 lebih besar dari tingkat kesalahan (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai sig memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Pengaruh tidak signifikan tersebut terbukti dengan kecilnya nilai beta (β_1) pada persamaan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Disiplin Kerja

Hipotesis alternatif untuk melihat pengaruh profitabilitas adalah:

H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil pengujian pada tabel 4.38 diatas menunjukkan tanda koefisien dari disiplin kerja adalah positif dengan t hitung sebesar 8,549 > t_{tabel} 1,684 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan (alpha) 0,05 (telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan positif, jika disiplin kerja bertambah maka akan meningkatkan kinerja.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hipotesis alternatif yang digunakan untuk untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara seperangkat variabel-variabel independen dengan variabel dependen yaitu tingkat kemandirian keuangan daerah adalah:

H_a = Motivasi Kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

Tabel 7. Hasil Pengujian Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.023	2	199.512	44.316	.000 ^a
	Residual	166.577	37	4.502		
	Total	565.600	39			
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan di atas menunjukkan nilai F yang diperoleh sebesar 44,316. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat probabilitas sebesar 0,05 adalah 8,59 dengan probabilitas 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi dapat kita lihat dari nilai adjusted R² pada model summary pada hasil analisis regresi linier berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu variabel.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.705	.690	2.12181	1.611
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Hasil uji regresi menunjukkan nilai adjusted R² sebesar 0,705 atau 70,5%. Hal ini menunjukkan 70,5% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan 29,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (β_1) bernilai positif sebesar 0,189, artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan indikator, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,189. Hasil analisis juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,688 > t_{tabel} 1,684 dan tingkat signifikansi sebesar 0,114 lebih besar dari tingkat kesalahan (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai sig memiliki nilai lebih besar dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Holil dan Agus Sriyanto (2010) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) Motivasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) Motivasi dan disiplin Kerja secara bersama sama secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori dijelaskan Menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Selain itu berdasarkan kuisioner yang disebar pada pertanyaan nomor 6 diketahui

bahwa Maka dapat disimpulkan sebagian besar dari pegawai setuju bahwa makan minum yang disediakan perusahaan belum sesuai dengan harapan perusahaan. sehingga pada kantor camat motivasi kerja belum maksimal.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai positif sebesar 0,743 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan indikator maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,743 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Hasil analisis juga menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,549 lebih besar dibandingkan t_{tabel} 1,684 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan positif, jika disiplin kerja bertambah maka akan meningkatkan kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Catio & Sunarsi (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja pegawai Kantor Camat Belida Darat yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja pegawai Kantor Camat Belida Darat kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan nilai F sebesar 44,316 sedangkan nilai F tabel pada tingkat probabilitas sebesar 0,05 adalah 8,59 dengan probabilitas 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Dengan nilai adjusted R² sebesar 0,705 menunjukan bahwa sebesar 70,5% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan disiplin kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Kantor Camat Belida Darat kabupaten Muara Enim, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,549 > t_{tabel} 1,684 dengan nilai signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Belida Darat kabupaten Muara Enim adalah terbukti.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,688 > t_{tabel} 1,684 dengan nilai signifikan sebesar 0,114 lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Belida Darat kabupaten Muara Enim adalah tidak terbukti hasil

penelitian menunjukkan nilai F sebesar 44,316 sedangkan nilai F tabel pada tingkat probabilitas sebesar 0,05 adalah 8,59 dengan probabilitas 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Dengan nilai adjusted R² sebesar 0,705 menunjukkan bahwa sebesar 70,5% kinerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja adalah terbukti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Belida Darat kabupaten Muara Enim pada masa pandemi Covid-19, sebagai berikut:

1. Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim sebaiknya dapat memfasilitasi penyediaan makan minum pegawai sekaligus penghargaan atas prestasi kerja pendukung disiplin pelayanan maksimal kepuasan masyarakat.
2. Bagi pegawai hendaknya terus meningkatkan kinerja sebagai evaluasi kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama dan menciptakan inovasi guna tercapainya kelancaran kerja dan berkembangnya individu, kelompok, dan organisasi.
3. Bagi peneliti, hasil penelitian ini kiranya dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti sendiri, serta dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Bagi pembaca, hasil penelitian ini kiranya dapat dijadikan untuk menambah wawasan dan pemahaman dunia baru tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- A.A Awar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Ade Onny Siagian, *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*
- Ferry Moulana, Bambang Swasto, Sunuharyo Hamidah, Nayati Utami, (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 44(1) Maret administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani . (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPEE: Yogyakarta
- Mas'ud, Fuad, (2004). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moekijat. (2000). *Kamus Manajemen*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuti. (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta
- Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja*. (Edisi Ke-5) Yogyakarta: Rajawali Pers.