

Visionist

Volume 5, Nomor 1 - Maret 2016

- PENGARUH INSENTIF BEBAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (DPPKAD) KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
..... *Andini Aquasita, Andala R P Barusma dan Habbiburahman* 1-7
- STUDI KUALITATIF MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
..... *Dwi Ambaringrum, M Yusuf S Barusman dan Hendri Dunan* 8-15
- PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAH RAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN LAMPUNG UTARA
..... *HM. Aslam Salim, Tina M Barusman dan Haninun* 16-24
- PROSEDUR PENGELOLAAN KEUANGAN DENGAN MENGGUNAKAN SOFT SYSTEM METHODE DI DAERAH PADA SKPD DINAS PERTANIAN, PERIKANAN DAN KEHUTANAN KOTA METRO
..... *Isnaini, M Yusuf S Barusman dan M. Oktaviannur* 25-33
- PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANGGAMUS
..... *Jhon Hendrik, Andala R P Barusman dan Habbubrahman* 34-41
- PENGARUH PENGAWASAN LANGSUNG DAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN WAY KANAN
..... *Mirhan Ahmad, Mustofa Usman dan Habbiburahman* 40-50
- RANCANG BANGUN SISTEM PROSEDUR PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI TENAGA KERJA SEKTOR JASA KONSTRUKSI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN LAMPUNG I
..... *M. Irfan, M. Yusuf S Barusman dan Marzuki Noor* 51-61
- PENGARUH INSENTIF, MASA KERJA DAN PEMBAGIAN TUGAS TERHADAP KINERJA TENAGA PEMASAR PADA BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PRINGSEWU
..... *M. Tians P, M. Oktaviannur dan Hendri Dunan* 62-71

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 5	Nomor 1	Halaman 1 – 71	Bandar Lampung Maret 2016	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 5, Nomor 1 - Maret 2016

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAH RAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN LAMPUNG UTARA

HM. Aslam Salim¹, Tina Miniawati Barusman², Haninun³

Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Dalam kewenangan otonomi yang luas ini tercakup keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang meliputi kewenangan bidang pemerintahan kecuali kewenangan di bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter data fiskal, serta kewenangan bidang lainnya yang akan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Ada pengaruh motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara.

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey yaitu penelitian lapangan dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengedarkan kuesioner terhadap responden yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara menunjukkan. Hasil distribusi jawaban responden dan jumlah keseluruhan dan persentase memperlihatkan menunjukkan bahwa secara umum memberikan gambaran bahwa motivasi pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara adalah baik, gambaran kedisiplinan pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara juga tergolong baik dan gambaran kinerja pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara tergolong baik.

Kata Kunci : *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

Pendahuluan

Penggunaan teori tentang motivasi, kedisiplinan dan kinerja di atas dipilih karena sesuai dengan kondisi yang ada pada organisasi dan pegawai di Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara, sehingga indikator dapat menghasilkan fungsi ukur yang tidak jauh berbeda dengan kondisi nyata pegawai di dinas tersebut. Fenomena lain yang didapati tentang kedisiplinan kerja pegawai Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara adalah perilaku tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Berdasarkan

tingkat absensi ini dapat menggambarkan secara lebih detail tentang kondisi kedisiplinan pegawai di Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara yang terdistribusi pada tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara Tahun 2013

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Hari Kerja	Jumlah Absensi (orang)	Tingkat Absensi (%)
Januari	55	23	24	1.9
Februari	55	20	22	2.0
Maret	55	23	21	1.7
April	55	22	19	1.6
Mei	55	23	26	2.1
Juni	55	22	27	2.2
Rata-Rata				1.9

Sumber: Data Absensi Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara, 2015

Tabel 1 menunjukkan tingkat absensi pegawai Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara rata-rata adalah sebesar 1,9% per bulan kondisi ini belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh kebijakan organisasi sebesar 1% per bulan.

Data yang penulis tampilkan berdasarkan pengamatan langsung adalah rata-rata Pegawai yang tidak hadir perhari adalah 4 orang pegawai yang berarti 5% dari seluruh Pegawai yang berjumlah 55 pegawai, rata-rata pegawai yang terlambat hadir adalah 10 orang pegawai yang berarti 12,5% dari seluruh pegawai, dan rata-rata pegawai yang lebih cepat pulang adalah 20 orang pegawai yang berarti 25% dari jumlah pegawai.

Kedisiplinan

Pengertian disiplin pada dasarnya mencakup pelajaran, patuh, taat, kesetiaan dan terhormat atau patuh kepada ketentuan, peraturan atau norma yang beraku. Dalam hubungannya dengan semangat kerja, disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integrasi dan merupakan unsur yang dapat menggairahkan kerja (Suradinata, 2003). Disiplin menjadi pengikat dan integrasi, yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang ditetapkan. Disiplin kerja juga dapat dipandang sebagai suatu standar norma perilaku yang dimiliki oleh organisasi dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik tertulis, dan mengharuskan pegawai mematuhi, sebagai upaya meningkatkan produktivitas, tetapi dalam praktek manajemen, pegawai sebagai manusia sering memiliki sifat atau kelemahan yang tampak dari rendahnya semangat kerja.

Menurut Hariandja (2002), Iskandar & Monica (2015), terdapat beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, yaitu disiplin preventif, korektif, dan progresif. Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada pemaksaan sehingga menciptakan disiplin diri.

Disiplin korektif adalah tindakan mencegah agar pelanggaran tidak terulang lagi, dengan tujuan memperbaiki perilaku yang melanggar aturan, mencegah orang lain melakukan tindakan serupa dan mempertahankan standar kelompok secara konsisten. Sedangkan disiplin progresif yaitu pemberian kesempatan untuk memperbaiki kesalahan atau pelanggaran, sehingga pengulangan terhadap kesalahan yang sama akan mendapat sanksi yang lebih berat.

Motivasi

Motivasi merupakan aspek yang penting dalam menentukan perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Habbiburahman, & Suwantara (2014), Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor tersebut disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan (Hariandja, 2007).

Motivasi adalah pemberian dorongan untuk menggiatkan orang sebagaimana yang dikehendaki orang-orang (The Liang Gie:105). Edwin B. Fillipo berpendapat motivasi adalah suatu keahlian yang mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja agar berhasil, sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2002). Dijelaskan selanjutnya bahwa tujuan motivasi antara lain:

1. Mengubah pribadi pegawai
2. Meningkatkan kegairahan kerja
3. Meningkatkan disiplin pegawai
4. Meningkatkan tanggung jawab pegawai

5. Mempertinggi moral pegawai
6. Meningkatkan prestasi kerja
7. Meningkatkan partisipasi pegawai

Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*), (Sedarmayanti, 2001). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Sedarmayanti (2001), Barusman & Mihdar (2014), Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Porter menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Sedarmayanti, 2001).

Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Gitosudarmo, 2001).

Metodologi

Metode deskriptif dengan pendekatan survey dipilih karena hasil penelitiannya dapat memberikan gambaran jelas tentang motivasi, kedisiplinan dan kinerja dan secara empiris dapat membuktikan ada tidaknya pengaruh variabel X (motivasi dan kedisiplinan) terhadap variabel Y (kinerja). Alasan lainnya adalah bahwa pengamatan empiris didapat bahwa sebagian besar laporan penelitian dilakukan dalam bentuk deskriptif. Metode deskriptif sangat berguna untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan tingkah laku manusia.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan menggunakan metode observasi.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara yaitu sebanyak 55 pegawai.

2. Sampel

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan penjelasan dan teori Arikunto (2002) menyatakan apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Sampel yang diambil adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara yang berjumlah 55 pegawai yang merupakan sampel populasi.

Teknik Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori.

Analisis Kuantitatif

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis kuantitatif yang dilakukan dengan analisis regresi linier ganda, uji korelasi, uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji f), yaitu sebagai berikut:

1. Regresi Linier Berganda
2. Uji Hipotesis

Hasil dan Pembahasan

Motivasi (X1)

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Motivasi Pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	50 - 54	6	10,9
Baik	44 - 49	12	21,8
Sedang	38 - 43	17	30,9
Kurang Baik	32 - 37	16	29,1
Tidak Baik	26 - 31	4	7,3
Jumlah		55	100,0

Sumber : Data diolah,2015.

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh jawaban dari responden bahwa sebanyak 6 responden (10,9%) berpendapat memiliki motivasi sangat baik, sebanyak 12 responden (21,8%) memiliki motivasi baik, sebanyak 17 responden (30,9%) memiliki motivasi dalam kategori sedang, sebanyak 16 (29,1%) responden yang memiliki motivasi dalam kategori kurang baik dan sebanyak 4 orang (7,3%) yang memiliki motivasi dalam kategori tidak baik. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dijelaskan bahwa secara umum pegawai memiliki motivasi dalam kategori sedang.

Kedisiplinan (X2)

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Pada Pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	37 - 41	5	9,1
Baik	33 - 36	12	21,8
Sedang	29 - 32	20	36,4
Kurang Baik	25 - 28	12	21,8
Tidak Baik	21 - 24	6	10,9
Jumlah		55	100

Sumber : Data diolah,2015.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh jawaban dari responden diketahui sebanyak 5 responden (9,1%) memiliki kedisiplinan sangat baik, sebanyak 12 responden (21,8%) memiliki kedisiplinan baik, sebanyak 20 (36,4%) memiliki kedisiplinan sedang, sebanyak 12 (21,8%) responden memiliki kedisiplinan kurang dan sebanyak 6 orang (10,9%) responden memiliki kedisiplinan tidak baik. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dijelaskan bahwa kedisiplinan pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara Lampung Utara tergolong sedang halite terdeskripsi dari jawaban responden.

Kinerja (Y)

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	52 - 57	5	9,1
Baik	46 - 51	9	16,4
Sedang	40 - 45	16	29,1
Kurang Baik	34 - 39	17	30,9
Tidak Baik	28 - 33	8	14,5
Jumlah		55	100,0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh jawaban dari responden bahwa sebanyak 5 responden (9,1%) memiliki kinerja sangat baik, sebanyak 9 responden (16,4%) memiliki kinerja baik, sebanyak 16 responden (29,1%) memiliki kinerja

dalam kategori sedang, sebanyak 17 responden (30,9%) memiliki kinerja kurang baik dan responden yang memiliki kinerja tidak baik sebanyak 8 orang (14,5%). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara didominasi oleh pegawai dengan kinerja dalam kriteria kurang baik.

Analisis Data Kuantitatif

Analisis Korelasi

a. Korelasi Motivasi (X_1) dengan Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi maka didapat nilai r_h sebesar 0,696 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa arah hubungan antara variabel motivasi (X_1) dengan kinerja (Y) adalah positif artinya semakin baik motivasi (X_1) akan semakin baik pula kinerja (Y). Tingkat keeratan hubungan variabel motivasi (X_1) dengan kinerja (Y) dapat dilakukan dengan mengkonsultasikan koefisien korelasi (r) dengan interpretasi nilai r sebagai berikut:

Interval Koefisien	Interpretasi
0,001 – 0,200	Sangat lemah
0,201 – 0,400	Lemah
0,401 – 0,600	Sedang
0,601 – 0,800	Kuat
0,801 – 1,000	Sangat Kuat

Maka dapat diketahui bahwa tingkat keeratan hubungan motivasi (X_1) dengan kinerja (Y) adalah kuat karena nilai r_h (0,696) terletak antara 0,601-0,800.

b. Korelasi Kedisiplinan (X_2) dengan Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi maka didapat nilai r_h sebesar 0,752 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa arah hubungan antara variabel kedisiplinan (X_2) dengan kinerja (Y) adalah positif artinya semakin baik kedisiplinan (X_2) akan semakin baik pula kinerja (Y). Tingkat keeratan hubungan variabel kedisiplinan (X_2) dengan kinerja (Y) dapat dilakukan dengan mengkonsultasikan koefisien korelasi (r) dengan interpretasi nilai r . Maka dapat diketahui bahwa tingkat keeratan hubungan kedisiplinan (X_1) dengan kinerja (Y) adalah kuat karena nilai r_h (0,752) terletak antara 0,601-0,800.

c. Korelasi Motivasi (X_1) Kedisiplinan (X_2) dengan Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi maka didapat nilai R_h variabel motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) sebesar 0,791 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa arah hubungan antara variabel motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) dengan kinerja (Y) adalah positif, artinya semakin baik motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) akan semakin baik pula kinerja (Y).

Adapun tingkat keeratan hubungan variabel motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) dengan kinerja (Y) dapat dilakukan dengan mengkonsultasikan koefisien korelasi (R) dengan interpretasi nilai R . Berdasarkan hasil konsultasi koefisien korelasi R_h variabel motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) maka dapat diketahui bahwa tingkat keeratan hubungannya dalam kategori kuat karena nilai R_h (0,791) terletak antara 0,601 – 0,800.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menggambarkan besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent atau seberapa besar kinerja (Y) dijelaskan oleh motivasi (X_1) dan Kedisiplinan (X_2), perhitungan Koefisien determinasi (KD) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= 0,791^2 \times 100\% \\ &= 0,626 \times 100\% \end{aligned}$$

KD = 62,6%

Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa 62,6% kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) sedangkan sisanya sebesar (37,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Analisis Regresi

Berdasarkan tabel koefisien dari perhitungan Regresi diperoleh persamaan regresi linier berganda antara variabel motivasi, kedisiplinan dan kinerja adalah:

$$Y = 3,55 + 0,560 X_1 + 0,483 X_2 + et$$

Nilai konstanta sebesar ($a=3,55$) mempunyai makna bahwa jika tidak terdapat perubahan pada faktor dari variabel bebas yang meliputi motivasi dan kedisiplinan, maka kinerja pegawai dianggap konstan /tetap.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi dan pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) pegawai lebih dominan dari pada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara. Hal itu disebabkan karena motivasi merupakan proses psikologis atau faktor internal yang mendorong pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal.

Uji Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah: “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara”.

Adapun hasil uji hipotesis yang diketahui dari nilai *sig* pada tabel *coefficient* dengan ketentuan jika nilai jika nilai $sig > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan jika nilai $sig < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil perhitungan menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,560 dan secara statistik diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh nyata antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara.

2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah: “Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara”

Adapun hasil uji hipotesis menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,483 dan secara statistik diperoleh nilai signifikan sebesar $0,006 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh nyata antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah: “Motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara”.

Adapun hasil uji hipotesis pengaruh variabel motivasi (X_1) dan Variabel kedisiplinan (X_2) dapat diketahui dari tabel *Anova* diketahui nilai *sig* variabel motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) sebesar 0,000 sehingga nilai $sig (0,000) < \alpha (0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan linier motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara dapat diterima atau dengan kata lain motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara.

Interpretasi

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara menunjukkan. Hasil distribusi jawaban responden dan jumlah keseluruhan dan persentase memperlihatkan menunjukkan bahwa secara umum memberikan gambaran bahwa motivasi pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara adalah baik, gambaran kedisiplinan pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara juga tergolong baik dan gambaran kinerja pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara tergolong baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara memahami Pemberlakuan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia (aparatur) dalam menggali dan mengolah potensi secara optimal, walaupun banyak yang menganggap kesiapan sumber daya aparatur pemerintah masih lemah.

Perilaku manusia itu pada hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Upaya perbaikannya dapat dilakukan melalui perbaikan motivasi maupun disiplin kerja pegawai dalam melayani masyarakat. Birokrasi pemerintah pada dasarnya dibentuk untuk mengaktualisasikan tugas pemerintah dalam memberikan dan memenuhi kebutuhan layanan sipil ataupun layanan sipil, sehingga birokrasi mempunyai kewajiban untuk menjadi pelayan bagi kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, dengan keberadaan birokrasi.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan -kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Apabila membicarakan tentang motivasi kerja, hal pokok yang menjadi bagian dari pembicaraan adalah faktor-faktor apakah yang menjadi pendorong orang untuk bekerja.

Faktor motivasi ini dibagi sumbernya menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu, dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar pribadi individu. Motivasi intrinsik menjadi faktor dominan yang mempengaruhi perilaku seseorang (Prianto, 2006. Menurut Ratnawati (2004) motivasi adalah suatu yang intern. Motivasi kerja intrinsik secara positif melibatkan pengalaman berharga yang dialami pekerja dari pekerjaannya. Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran akan pentingnya atau makna dari pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan Prianto (2006) menyatakan nilai-nilai yang dianut para pegawai di dalam motivasi intrinsik merupakan variabel utama yang menentukan kinerja. Dengan demikian maka motivasi seseorang itu disebabkan dan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain yang bersumber dari dalam dirinya yaitu adanya suatu tuntutan kebutuhan (needs) yang dirasakan oleh dirinya sendiri, dan faktor yang bersumber dari luar dirinya seperti lingkungan keluarga, masyarakat dan organisasinya.

Motivasi adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Artinya mengapa timbul tingkah laku seseorang, itulah motif. Motif adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang sehingga berperilaku dan melakukan perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu itu adalah karena yang bersangkutan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi.

Faktor lainnya adalah kedisiplinan dimana disiplin diinterpretasikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri dan menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku". Dalam suatu organisasi pengertian ini pada dasarnya merupakan pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan/peraturan /norma yang berlaku. Dalam hubungannya dengan disiplin pegawai, disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integrasi dan merupakan unsur yang dapat menggairahkan kerja pegawai, bahkan dapat pula sebaliknya.

Dimensi kedisiplinan ini berkaitan dengan sikap, mental pegawai untuk taat dan patuh terhadap berbagai ketentuan peraturan yang berlaku, termasuk dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Untuk memberikan perhatian terhadap pekerjaan maka dibutuhkan kemampuan pegawai dalam memahami posisi dan beban tugasnya sebagai aparatus pemerintahan yang berfungsi sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Karena tidak asing lagi bahwa salah satu masalah klasik yang menjadi ciri khas aparat/pegawai pemerintahan (sipil) di Indonesia adalah lemahnya sikap, mental maupun disiplin dalam melaksanakan semua ketentuan peraturan yang berlaku. Lemahnya kesadaran para pegawai pemerintahan ini, jelas berimplikasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian penyelesaian pekerjaan selalu terbelakalai.

Disiplin menjadi faktor pengikat dan integrasi, yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, karena dianggap bahwa dengan berpegang pada peraturan ini, tujuan dari organisasi tercapai. Pada suatu pelanggaran dari peraturan, maka dengan sendirinya seorang pegawai atau sekelompok pegawai dapat dihukum, yaitu karena melakukan pekerjaan yang dilarang dan telah berbuat/bertindak tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur tata kerja yang berlaku dalam organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas aparat pemerintah dalam hal ini pegawai negeri sipil khususnya mengenai sumber daya manusia adalah meningkatkan disiplin pegawai. Mematuhi peraturan berarti memberikan dukungan positif pada organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan

organisasi. Disamping itu disiplin merupakan salah satu indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja yang dapat mendukung terwujudnya pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pegawai itu sendiri serta tujuan masyarakat. Dengan demikian organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi, dan sebagainya Untuk mencapai tingkat efisiensi kerja yang tinggi, dibutuhkan tingkat disiplin yang tinggi pula. Disiplin mempunyai arti yang dalam, karena ia muncul dari perasaan dan sikap dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang kemudian diwujudkan dalam bentuk perilaku atau tindakan. Disiplin mempunyai kualitas psikologis, oleh karena itu selalu terlihat secara tidak langsung yaitu melalui perilaku atau tindakan yang mencerminkan kualitas psikologis. Demikianlah, maka wujud akhir dari suatu disiplin adalah perilaku atau tindakan yang memenuhi tuntutan suatu pekerjaan secara wajar. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan itu biasanya diatur dalam suatu peraturan-peraturan kedisiplinan maka wujud disiplin pada akhirnya terlihat dalam perilaku atau tindakan seorang pegawai dalam mentaati atau memenuhi peraturan-peraturan kedisiplinan tersebut.

Pengaruh yang positif dari variable motivasi terhadap kinerja maupun disiplin terhadap kinerja memberikan penjelasan bahwa perlunya perbaikan motivasi maupun disiplin dalam upaya menjadikan kinerja penyelenggaraan pemerintahan di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara menjadi lebih baik. Semakin baik motivasi maupun disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam bidang pelayanan pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan dan pelayanan administrasi maka dengan sendirinya akan membawa peningkatan pada kinerja pegawai di lingkup Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara secara umum.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan interpretasi penelitian maka dapat disimpulkan:

1. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan secara statistik ada pengaruh signifikan motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara (nilai $sig.=0.000 < \alpha = 0,05$)
2. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan secara statistik ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara (nilai $sig.=0.000 < \alpha = 0,05$)
3. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan secara statistik ada pengaruh signifikan antara motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara (nilai $sig, 0,000 < \alpha = 0,05$)

Implikasi

Berdasarkan analisis data secara kualitatif dan kuantitatif terdapat beberapa hal yang belum baik maka implikasi dari penelitian ini adalah:

1. Melakukan upaya pemenuhan kebutuhan intrinsik dan non intrinsik pegawai agar terbentuk motivasi dengan cara Memberikan penghargaan berupa pemberian bonus bagi pegawai berprestasi, pemberian penghargaan, perhatian terhadap pegawai, kesempatan pendidikan, kesempatan pengembangan karir dan lain sebagainya.
2. Penataan pola mekanisme kerja seperti kejelasan alur kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dengan memberikan pelatihan kepada pegawai secara berjenjang.
3. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk pengembangan kemampuan melalui peningkatan pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi yang diikuti dengan penyediaan bantuan dana penunjang pendidikan formal bagi pegawai. Menerapkan penegakan disiplin kerja mulai dari pimpinan, sehingga pimpinan menjadi panutan dan contoh bagi pegawai di bawahnya.
4. tertera di Visi dan Misi yang telah ada pada Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung.

Daftar Pustaka

- Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Gitosudarmo, 2001. Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen, BPFE Jogjakarta.
- Handoko, Tani, 2002. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit Liberty Jakarta
- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 4, No; 2.
- Setyawan, Nunu, 2007. Kepemimpinan (Leadership). *Jurnal Manajemen*, 2007 Vol 12. No 89 Hal 167-169 Universitas Brawijaya Malang/akses tanggal 22 Juli 2009
- Sholeh, Badrus, 2010. Perilaku dan etika Pegawai Negeri:Fakta, Idealisme, dan Tantangan Masa Depan. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Badan Kepegawasian Nasional. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2000. Manajemen Terapan dalam Organisasi, Rajawali Press, Jakarta.
- Tumpubolon, Biatna Dulbert, 2008. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Puslitbang DSN Jurnal Standardisasi* Vol 9 No. 3 Tahun 2007. Akses tanggal 12 Juli 2009
- Winardi, 2000. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi, 2006, Metode Penelitian Survey, Surabaya, Usaha Nasional
- Wursanto, I.G. 2005. Manajemen Kepegawaian. Kanisius, Yogyakarta.