

Visionist

Volume 5, Nomor 2 - September 2016

PENGARUH DIMENSI KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT BANK LAMPUNG CABANG BANDAR JAYA	<i>Dian A, Andala R P Barusman dan V. Saptarini</i>	1-9
ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI PENINGKATAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI PADA PT KENDI ARINDO LAMPUNG INDONESIA	<i>Mulyono, Andala R P Barusman dan A. Suharyo</i>	8-17
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI PENDIDIKAN INKLUSIF DI KOTA METRO	<i>Neli Panca, Marzuki Noor dan V. Saptarini</i>	18-28
RANCANG BANGUN MODEL PELAYANAN PRIMA PADA KANTOR SAMSAT SUKADANA LAMPUNG TIMUR	<i>Nurvi Mudiyanto, Tina M Barusman dan V. Saptarini</i>	29-33
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGAIRAN DAN PEMUKIMAN SATUAN KERJA PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN DI PROVINSI LAMPUNG	<i>Rizki Darmawan, Iskandar A A dan A. Suharyo</i>	34-41
PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PEGADAIAAN (PERSERO) AREA LAMPUNG	<i>Robi, Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan</i>	42-50
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN	<i>Rosli, Iskandar A Alam dan Hendri Dunan</i>	51-55
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN PROVINSI LAMPUNG	<i>Reffi Rizki D P, Iskandar A Alam dan Habibburahman</i>	56-63

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 5	Nomor 2	Halaman 1 – 63	Bandar Lampung September 2016	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 5, Nomor 2 - September 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 DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGAIRAN DAN PEMUKIMAN SATUAN KERJA PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN DI PROVINSI LAMPUNG

Rizki Darmawan¹, Iskandar Ali Alam², A. Suharyo³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pengairan dan pemukiman satuan kerja perencanaan dan pengendalian di provinsi Lampung. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 37 pegawai dinas pengairan dan pemukiman satuan kerja perencanaan dan pengendalian di provinsi Lampung. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan Spss versi 18. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan alpha Cronbach, analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian, uji T untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada dinas pengairan dan pemukiman satuan kerja perencanaan dan pengendalian di provinsi Lampung.

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

Pendahuluan

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1. Daftar Laporan realisasi dan target program kerja Dinas Pengairan Dan Pemukiman SATKER Perencanaan Dan Pengendalian tahun 2015

No	Program	Target %	Realisasi %
1	Program persiapan perumusan kebijakan dan strategi pembangunan	100%	88%
2	Program Pengumpulan dan Pengolahan data dan informasi	100%	89%
3	Program pelaksanaan dan unsur ketatausahaan	100%	76%
4	Program perencanaan dan pembangunan air bersih	100%	75%

Sumber : Dinas Pengairan Dan Pemukiman SATKER Perencanaan Dan Pengendalian tahun 2016

Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja (SATKER) Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam pengairan dan pemukiman. Pengelolaan dari sumber daya manusia yang ada di Dinas Pengairan Dan Pemukiman SATKER Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung belum sepenuhnya di optimalkan antara lain yaitu pegawai sering telat kerja, kurangnya sarana dan prasarana di dalam kantor, penyelesaian pekerjaan yang sering terlambat, banyaknya pegawai yang kurang mematuhi peraturan kantor dengantidak memakai atribut pakaian lengkap, selalu menunggu perintah untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, pegawai pulang kerja lebih awal, dan tidak jarang pegawai yang tidak masuk

kerja, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam melakukan pekerjaan didukung dengan kedisiplinan kerja sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat diselesaikan secara optimal.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian

Motivasi Kerja

Menurut siagian (2011) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong , mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing masing anggota organisasi.

Menurut Malthis (2012), Iskandar & Monica (2015), motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2012).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2013).

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2011) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Hasibuan (2013), Iskandar & Monica (2015), berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Mohammad (2013), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Kinerja

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata " Produktif " Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan udaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli. Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa " hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa , jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".

Menurut Sedarmayanti (2012) mengemukakan bahwa " *performance* atau kinerja adalah *output drive from*

processes, human or otherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2013) mengemukakan bahwa " 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 di peroleh selama periode waktu tertentu".

Metodologi

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun peneliti untuk diajukan kepada responden agar diisi atau dijawab. Tujuannya adalah untuk menggali keterangan, tanggapan, keyakinan, pendapat, perasaan serta keinginan dari responden.

2. Wawancara

Yang dimaksud dengan wawancara dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dari responden terkait, dengan mengadakan tanya jawab secara langsung. Teknik ini termasuk dalam sumber data primer, karena berusaha mendapatkan informasi atau data langsung dari responden yang berkaitan, sedangkan alat yang digunakan adalah pedoman wawancara.

3. Observasi

Pengumpulan data dengan menggunakan teknik ini menuntut peneliti untuk mengamati secara langsung objek yang akan diteliti. Dalam hal ini, peneliti ikut terlibat secara langsung pada kegiatan yang akan diteliti yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

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.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Responden dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung yang berjumlah 37 responden.

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 Ganda
2. Uji Signifikansi (Uji Statistik F)
3. Uji T

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	Standar Deviasi	Motivasi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,3	0,535	Valid
Pertanyaan 2	0,3	0,639	Valid
Pertanyaan 3	0,3	0,591	Valid
Pertanyaan 4	0,3	0,441	Valid
Pertanyaan 5	0,3	0,591	Valid
Pertanyaan 6	0,3	0,592	Valid
Pertanyaan 7	0,3	0,456	Valid
Pertanyaan 8	0,3	0,498	Valid
Pertanyaan 9	0,3	0,592	Valid
Pertanyaan 10	0,3	0,429	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pada Tahun 2016 (Lampiran Uji Validitas)

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel motivasi kerja menunjukkan hasil yang baik karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,30 dapat terpenuhi sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	Standar Deviasi	Disiplin Kerja	Keterangan
Pertanyaan 11	0,3	0,534	Valid
Pertanyaan 12	0,3	0,757	Valid
Pertanyaan 13	0,3	0,605	Valid
Pertanyaan 14	0,3	0,443	Valid
Pertanyaan 15	0,3	0,434	Valid
Pertanyaan 16	0,3	0,639	Valid
Pertanyaan 17	0,3	0,425	Valid
Pertanyaan 18	0,3	0,556	Valid
Pertanyaan 19	0,3	0,685	Valid
Pertanyaan 20	0,3	0,636	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil yang baik karena syarat minimum yang harus dipenuhi angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,30 dapat terpenuhi sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Standar Deviasi	Disiplin Kerja	Keterangan
Pertanyaan 21	0,3	0,464	Valid
Pertanyaan 22	0,3	0,657	Valid
Pertanyaan 23	0,3	0,464	Valid
Pertanyaan 24	0,3	0,631	Valid

Pertanyaan 25	0,3	0,669	Valid
Pertanyaan 26	0,3	0,625	Valid
Pertanyaan 27	0,3	0,464	Valid
Pertanyaan 28	0,3	0,631	Valid
Pertanyaan 29	0,3	0,652	Valid
Pertanyaan 30	0,3	0,631	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel kinerja menunjukkan hasil yang baik karena syarat minimum yang harus dipenuhi angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,30 dapat terpenuhi sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid dengan demikian maka proses selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	10

Sumber : Hasil Pengolahan Pada Tahun 2016

Maka hasil dari uji reliabilitas motivasi menunjukkan bahwa penelitian ini yang dilakukan dengan program SPSS.18 dinyatakan reliabel dengan prolehan angka $0,788 > 0,60$.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	10

Sumber : Hasil Pengolahan Pada Tahun 2016

Maka hasil dari uji reliabilitas disiplin kerja menunjukkan bahwa penelitian ini yang dilakukan dengan program SPSS.18 dinyatakan reliabel dengan prolehan angka $0,786 > 0,60$.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	10

Sumber : Hasil Pengolahan Pada Tahun 2016

Maka hasil dari uji reliabilitas kinerja menunjukkan bahwa penelitian ini yang dilakukan dengan program SPSS.18 dinyatakan reliabel dengan prolehan angka $0,869 > 0,60$.

Analisis Data

Analisis Data Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan analisis regresi linear berganda untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu kinerja dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan menggunakan program Software SPSS 18.0

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8,124	5,034		1,614	,116			
	Motivasi Kerja	,715	,106	,728	6,744	,000	,755	,756	,722
	Disiplin Kerja	,120	,064	,202	1,875	,069	,300	,306	,201

Sumber : pengolahan data tahun 2016

Tabel 8. Tabel Error

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,611	,588	2,438

Berdasarkan tabel tersebut di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = a + bX_1 + bX_2 + e$

$$Y = 8,124 + 0,715 X_1 + 0,120 X_2 + 2,348 (e)$$

2. Uji Hipotesis
 - a. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 9. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8,124	5,034		1,614	,116			
	Motivasi Kerja	,715	,106	,728	6,744	,000	,755	,756	,722
	Disiplin Kerja	,120	,064	,202	1,875	,069	,300	,306	,201

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2016

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 6,744 signifikan pada p-value 0,000, sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 1,875 signifikan pada p-value 0,069 adapun nilai t_{tabel} (lampiran t tabel) diperoleh nilai sebesar 1,690.

Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa :

1. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi untuk Motivasi (X1) sebesar 0,715 dan nilai t_{hitung} sebesar 6,744 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,744 > 1,690) dan p-value 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung Diterima.

2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,120 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,875 dengan signifikan sebesar 0,069. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,875 > 1,690) dan $p\text{-value } 0,069 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung Diterima.

b. Uji Hipotesis Simultan Uji F

Uji hipotesis simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh atau tidak. Hasil uji hipotesis simultan dapat diketahui dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Jika $F_{hitung} > (\alpha 0,05) F_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima
2. Jika $F_{hitung} < (\alpha 0,05) F_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis simultan yang diajukan adalah sebagai berikut

1. H_o : Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung.
2. H_a : Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung.

Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 18.0 pada tabel ANOVA kolom F dibawah ini.

Tabel 10. Tabel Uji Secara Simultan (f)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316,884	2	158,442	26,664	,000 ^a
	Residual	202,035	34	5,942		
	Total	518,919	36			

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2016

Berdasarkan tabel 10 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,664 signifikan pada $p\text{-value } 0,000$ sedangkan nilai F_{tabel} (lampiran F tabel) pada tingkat kepercayaan 95% atau ($\alpha 0,05$) dan $df = n-k-1 = 34$ maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,275. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,664 > 3,275$ dan $p\text{-value } 0,000 < 0,005$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut $Y = 8,124 + 0,715 X_1 + 0,120 X_2 + 2,348$ (e). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Motivasi Kerja (X1) sementara pada Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung Di antara variabel motivasi dan disiplin kerja ternyata variabel Motivasi (X1) yang mempunyai pengaruh yang lebih besar yaitu 0,715 dibandingkan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis dari variabel penelitian, yakni Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sedangkan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman

Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung, secara uji parsial (Uji-t). Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung.

Implikasi

Beberapa implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak instansi dan Pemimpin harus melakukan pengawasan terhadap pegawai yang kurang termotivasi, sehingga inovasi-inovasi baru untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan dan pemimpin harus bersosialisasi kepada para pegawai instansi sehingga kerja sama dalam meningkatkan kinerja dalam instansi dapat terealisasi dengan baik.
2. Pemimpin instansi harus lebih memperhatikan dan menekankan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta kedisiplinan yang baik di instansi Dinas Pengairan Dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan Dan Pengendalian Provinsi Lampung.
3. Pemimpin instansi harus dapat mendorong pegawai untuk bisa mengerjakan tugas dengan lebih baik lagi dan ketelitian dalam menangani pekerjaan sehingga akan tercapai tujuan instansi seperti yang telah 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

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Ketiga Belas. Bandung: CV. ALFABETA

Sumber Internet :

Luthans <http://chandrabayuu.blogspot.com/2012/12/pengertian-faktor-yang-mempengaruhi.html> di akses 2 september 2016

dharma <http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/presenting/2035474-defenisi-pengawasan-menurut-para-ahli/#ixzz35Ffm9JMy> di akses 28 agustus 2016

Tulus <http://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/1862/1827> di akses 27 Agustus 2016