



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA BELU**

*THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA BELU*

¹⁾**Edina Joana Pereira Da Silva**

Inapereira41@gmail.com

²⁾**Josephine Tobing**

suzannajosephine@gmail.com

³⁾**Jonny Siagian**

Jonni.siagian@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia

Jakarta, Indonesia

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi. Tentunya harus memiliki suatu kualitas yang baik agar mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu harus ada cara yang tepat untuk menunjang kinerja yang baik sehingga menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Adapun tujuan dan fokus dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Belu. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Penelitian ini bersifat *non parametric research* dan penyebaran kuesioner kepada 40 orang responden dan data tersebut dianalisis menggunakan analisis korelasi *rank spearman* dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 25.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting bagi terselenggaranya pembangunan nasional yang ada pada negara, sumber daya manusia (SDM) ialah produksi harus ada dan penting untuk organisasi karena sebagian besar kegiatan organisasi yang telah terlaksana dilakukan oleh manusia. Pada dasarnya produktivitas tenaga kerja mempengaruhi organisasi, pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan baik demi mewujudkan kebutuhan yang seimbang pegawai atau tututan karyawan bagi perusahaan. Menurut Anwar P. Mangkunegara (2013 : 2) Sumber daya manusia ialah pengelolaan serta pendayagunaan kemampuan pada individu maupun pegawai.

Namun pada era ekonomi sekarang ini dunia kerja tidak hanya membutuhkan kecerdasan dan keahlian semata melainkan membutuhkan orang yang cepat tanggap, inovatif, tahan banting serta yang mau bekerja dengan semangat juang yang tinggi. Peran penting sumber daya manusia pada instansi diharapkan dapat memajukan serta membantu instansi \saat tujuan dicapai. Sumber daya manusia dikelola baik menyebabkan pekerja merasa nyaman melaksanakan tugas. Berbagai organisasi, perusahaan, lembaga serta instansi melakukan peningkatan segala aspek serta elemen organisasi guna kelangsungan hidup organisasi.

Kemampuan perkembangan organisasi bergantung pada sumber daya manusia dalam hal pemanfaatan guna melaksanakan tugas dalam suatu organisasi. Instansi pemerintah ialah organisasi yang mempunyai tujuan, aktivitas dengan mengarahkan segala aspek guna mencapai tujuan serta memajukan serta memberikan dukungan yang baik bagi instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan yang penuh bagi masyarakat. Potret pegawai DPPKB Belu saat ini menunjukkan belum optimal dan belum professional seperti yang diharapkan , masih membutuhkan motivasi yang tinggi serta disiplin. Aparatur pemerintah diharapkan memiliki daya saing, untuk meningkatkan daya saing diperlukan adanya pemberian motivasi pada masing-masing departemen kepada pegawai. Aparatur sipil negara atau yang disebut sebagai pegawai.

Motivasi ialah keinginan dalam diri orang yang menjadi pendorong bagi individu dalam melakukan pekerjaan atau tugas. Pemberian motivasi sangat penting dalam organisasi untuk menyalurkan serta mendukung perilaku manusia. Menurut Rivai dalam (nur avni rozalia, hamida nayati utami 2015) mengemukakan bahwa dalam bekerja kerja keras karyawan di picu oleh motivasi yang tinggi. Motivasi menjadikan pegawai dapat bekerja secara sungguh-sungguh serta mampu untuk mencapai target yang telah diberikan oleh pihak instansi, motivasi juga menjadikan pegawai sadar akan segala tugas dan kewajiban yang harus dilakukan. Dalam instansi pemerintah pegawai yang bermotivasi tinggi akan mendorong mereka untuk meningkatkan semangat serta berkontribusi positif terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin ialah salah satu pengendalian diri serta pelaksanaan teratur keseriusan karyawan saat bekerja. Menurut Hasibuan dalam (Rukhayati 2018), disiplin tidak terlepas dari kemauan serta kesadaran individu taat peraturan serta norma sosial masyarakat. Berbagai regulasi maupun aturan perusahaan merupakan hal penting dalam menegakkan disiplin bagi karyawan agar karyawan dapat menaati dan menegakkan regulasi tersebut di kemudian hari.

Aturan atau regulasi ini biasanya diikuti dengan sanksi yang akan diberikan kepada karyawan jika melakukan kesalahan atau melanggar aturan. Sanksi yang diberikan dapat berupa teguran lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat atau bahkan pemecatan, tergantung sejauh mana perbuatan ilegal yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) kabupaten Belu yang ialah lembaga yang berperan melaksanakan koordinasi ke masyarakat, pelaksanaan tugas, pembinaan, penyuluhan dan pelaksanaan kebijakan bidang penduduk serta keluarga berencana Kabupaten Belu. Pada kantor DPPKB pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pelaksanaan tugas yang baik sehingga dalam melayani masyarakat tidak terjadi kesenjangan. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi beberapa kesenjangan yang kurang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, terdapat beberapa pegawai yang masih belum termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, adapula yang terlambat masuk kantor, sering absen, menunda tugas kantor dan meninggalkan kantor sebelum jam pulang. Kegiatan tersebut perlu dilakukan guna mencapai kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Belu ?
2. Bagaimana hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Belu ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencana Kabupaten Belu.
2. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Belu.

Manfaat Penelitian

1. Diharapkan dapat memberikan masukan kepada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Belu khususnya dalam memberikan motivasi kepada pegawai dan meningkatkan disiplin serta kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya khususnya tentang hubungan disiplin kerja serta motivasi terhadap kinerja pegawai.

Ruang Lingkup Penelitian

1. Penelitian ini hanya untuk melihat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPPKB Belu.
2. Penelitian ini hanya untuk melihat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai DPPKB Belu.

URAIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi ialah pemberian daya gerak menciptakan keinginan kerja individu supaya berkerjasama, bekerja secara efektif serta memiliki integrasi serta selalu berupaya untuk mencapai kepuasan menurut Hasibuan (Edy, 2016 : 110). Motivasi kerja sangat penting, sangat menentukan tingkat produktivitas organisasi. Menurut (Jaya and Ningsih 2018) “Tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila kerjasama antar pegawai tidak dilakukan”. Sebaliknya jika ada antusiasme dari karyawan dalam organisasi maka akan menjadi jaminan keberhasilan dan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pemimpin perlu selalu bekerja keras untuk karyawan dan memberikan motivasi kerja yang tinggi, agar dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Teori- Teori Motivasi

Menurut Edy (2016 : 122) Teori motivasi adalah berikut ini :

a. F.W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

F.W Taylor mengemukakan t mengenai keinginan individu guna memenuhi kebutuhan membuat orang tersebut ingin bekerja. Teori ini, dikatakan seseorang ingin maupun tidak mau dimotivasi dengan atau tanpa imbalan. Oleh karena itu, pemimpin perlu berusaha memberikan reward dalam bentuk material agar bawahannya mau disuruh mengerjakan pekerjaan yang telah ditentukan.

b. Abraham H. Maslow dengan Teori Hirarki

Teori motivasi Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat dibagi menjadi lima tingkatan, yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan bertahan hidup juga disebut Kebutuhan psikologis, ini benar. Perwakilan dari permintaan ini tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow kebutuhan akan makanan, minuman, papan, dan sandang Untuk menahan lapar, Haus, dingin, suhu tinggi.

2) Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang timbul ketika manusia membutuhkan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak ketika kebutuhan primer telah dipenuhi.

3) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk dapat hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini tidak dapat terpenuhi sendiri melainkan akan terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhi kebutuhan ini bukan diri sendiri.

4) Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Setiap orang membutuhkan penghargaan kepada dirinya, semakin tinggi status dan kedudukan seseorang maka akan semakin tinggi kebutuhan akan pengakuan.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

^ Kebutuhan pemenuhan diri ini adalah level tertinggi. Kesadaran diri sendiri mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan paling tinggi. Dalam hal ini, seseorang akan menunjukkan kemampuan terbaiknya.

Disiplin Kerja

Siagian (2010: 295) meyakini disiplin ialah sikap manajemen diri guna menghasilkan pekerja taat peraturan perusahaan. Disiplin juga dimaksudkan kegiatan melatih pegawai untuk pmeningkatkan kemampuan serta pengetahuan agar mampu bekerjasama dengan rekan kerja sehingga tujuan tercapai. Menurut (Rukhayati, 2018 : 5) “ Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja”. Salah satu cara agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan pekerjaan adalah pembagian kerja yang sama dan merata dari pegawai yang paling atas hingga pegawai yang paling bawah. Hal ini dimaksudkan agar pegawai dapat secara sadar akan tugas dan tanggungjawab sehingga dalam melaksanakan pekerjaan dapat secara maksimal.

Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam (nur avni rozalia, 2015 :3) adalah sebagai berikut :

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu kesalahan yang dibuat akan ditegaskan dengan hukum oleh pemimpin.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), adalah cara kepemimpinan mencoba membantu karyawan memperbaiki perilaku buruk mereka.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), Penegak disiplin yang memperhatikan hak individu menurut sudut pandang mereka.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu upaya penegakan yang menyeimbangkan pengaruh individu.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 194), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga antara lain:

- a. Tujuan dan kemampuan
Tingkat kedisiplinan pekerja dipengaruhi kemampuan serta tujuan. Kejelasan serta ideal merupakan kriteria dari tujuan disiplin kerja agar menantang pekerja. Kedisiplinan pekerja dapat disesuaikan melalui tujuan perusahaan yang harus disesuaikan dengan kemampuan pekerja. Sedangkan apabila tujuan tidak sesuai maka kedisiplinan pekerja dinilai rendah.
- b. Teladanan pimpinan

Peran pimpinan sangat penting dikarenakan dijadikan teladan bagi pegawainya. Disiplin, jujur, bekerja keras merupakan contoh dikap pemimpin yang harus dicontoh. Apabila teladan kurang baik maka pegawainyaapun akan sama. Kesadaran pemimpin akan sikapnya patut dipertimbangkan karena akan dicontoh oleh pegawainya.

c. Keadilan

Kedisiplinan juga didukung oleh keadilan untuk mengontrol ego serta keinginan individu yang seringkali menjadi masalah bagi dirinya. Terciptanya kedisiplinan berasal dari keadilan dalam pemberian balas jasa serta hukuman bagi pegawai.

d. Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan dilakukan pimpinan yang harus selslu ada di kantor guna memberikan solusi jika karyawan mengalami kendala. Waskat ialah indiktor penting guna menciptakan kedisiplinan dengan memberikan pengawasan, oleh karena itu karyawan merasa diperhatikan serta dibimbing oleh pimpinan.

e. Sanksi hukuman

Pemeliharaan kedisiplinan pegawai sesuai sanksi hukuman yang diberikan perusahaan, hal tersebut dilakukan agar pegawai mersa terikat serta ada aturan hukum yang mengikat. Tingkat berat sanksi hukum akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan serta seai dengan batas kewajaran una mendidik para pegawai.

f. Ketegasan

Pimpinan harus berani mengambil tindakan tegas dan menghukum setiap karyawan yang disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditentukan. Pemimpin yang berani bertindak tegas akan menghukum karyawan yang menerima tindakan disipliner, dan pemimpin bawahannya akan menghormati dan mengakui mereka.

g. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan interpersonal yang harmonis antara karyawan membantu meningkatkan disiplin organisasi. Hubungan tersebut bersifat vertikal dan horizontal, terdiri dari hubungan tunggal langsung, hubungan kelompok langsung, dan hubungan silang.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Belu NTT yang merupakan instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat yang beralamat di JL. DR.G.A. Siwabessy. Penelitian ini diselenggarakan mulai dari bulan Juni 2020 sampai dengan September 2020.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada di Kantor DPPKB kabupaten Belu yang berjumlah 40 orang. Alasan pengambilan populasi ini adalah

untuk mendapatkan hasil yang sejalan dengan tujuan yang ada pada penelitian ini sehingga dapat memberikan masukan kepada pihak yang berkaitan. Sampel penelitian ini adalah 40 orang sebagaimana menurut Arikunto (2006 : 112) bahwa “apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua”. Dengan demikian jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu pegawai yang ada di Kantor DPPKB Atambua.

Sumber Data

Sumber data baik data primer maupun data sekunder diperoleh penulis dari Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Belu.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Menurut Sugiyono (Sukardi, 2013) “angket atau kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.”

2. Pengamatan atau observasi

Menurut Sugiyono (2009: 203) “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, dimana tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.” Pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan secara langsung maupun tidak langsung terhadap suatu objek yang diteliti. Dalam hal ini pengamatan yang dilakukan penulis adalah ikut dalam kegiatan yang dilakukan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan di kantor DPPKB Belu dalam hal ini peneliti melakukan magang selama tiga bulan.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010 ; 172) bahwa: “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yang valid. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti”. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah *valid* sebagai pembentuk indikator. Uji validitas instrument dapat menggunakan rumus korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Menurut Sugiyono (2011: 183), rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y) - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

$r_{x,y}$ = Koefisien Korelasi (r_{hitung})

n = Jumlah Subjek

X = Skor Setiap Item

Y = Skor Total

$(\sum X_i)^2$ = Kuadrat Jumlah Skor Item

$(\sum X_i^2)$ = Jumlah Kuadrat Skor Item

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat Jumlah Skor Total

Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan/pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut menurut Sugiyono (2011: 133).

$$r_{it} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana :

r_{it} = Reliabilitas

K = Banyaknya butir yang valid

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

$\sum S_i$ = Varians total

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dimana koefisien *Cronbach's Alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir atau pertanyaan satu dengan yang lainnya.

Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan yaitu statistika nonparametrik dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) yang bisa digunakan dalam penelitian sosial. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini menggunakan

teknik statistik analisis korelasi *Rank Spearman*. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini meliputi :

- a. Hipotesis 1
Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.
Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.
- b. Hipotesis 2
Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik Analisis Korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut:

1. Korelasi *Rank Spearman* dan Uji Signifikansinya

Korelasi Rank Spearman digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Adapun rumus korelasi Rank Spearman sebagai berikut (Sugiyono 2009: 245):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s : Koefisien korelasi Rank Spearman

b_i : Selisih ranking X_i dengan Y dimana $i = 1$ dan 2

Nilai koefisien rank adalah antara -1 dan +1 ($-1 < r_s < +1$)

- a. Jika r_s positif, maka motivasi dan disiplin kerja berkorelasi positif dengan kinerja pegawai, semakin dekat $r_s + 1$ maka semakin kuat korelasinya
- b. Jika r_s negatif, maka motivasi dan disiplin kerja berkorelasi negative dengan kinerja pegawai semakin dekat r_s dengan -1 maka korelasinya semakin kuat.
- c. Apabila r_s bernilai nol, maka motivasi dan disiplin kerja tidak menunjukkan korelasi dengan kinerja pegawai.
- d. Jika $r_s + 1$ atau -1, motivasi dan disiplin kerja menunjukkan korelasi positif dan negatif sempurna terhadap kinerja pegawai.

ANALISIS DATA

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja yang dijelaskan dalam bentuk tabel-tabel sebagai berikut:

DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Responden	
	Jumlah	Presentase
Laki-laki	12	30%
Perempuan	28	70%
Jumlah	40	100%

Sumber: Kantor DPPKB Atambua, data diolah.

sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (70%) disebabkan banyaknya bidan dan petugas lapangan yang umumnya adalah perempuan yang bertugas untuk mencari peserta untuk mengikuti program KB , sedangkan sisanya berjenis kelamin laki - laki sebanyak 12 orang (30%).

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Responden	
	Jumlah	Presentase
< 35 Tahun	15	37.5%
> 35 Tahun	25	62.5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Kantor DPPKB Atambua, data diolah.

sebagian besar responden berusia > 35 Tahun sebanyak 25 orang (62.5%) Sisanya berusia < 35 tahun sebanyak 15 orang (37.5%). Pegawai yang berusia 35 tahun lebih banyak karena mereka adalah pegawai yang diterima pada saat rekrutmen awal dan pegawai lain merupakan pegawai yang dipindahkan dari kantor sebelumnya dimana sebagian besar pegawai merupakan pegawai lama yang telah memiliki banyak pengalaman kerja dan sudah banyak mengikuti perkembangan yang ada dalam dunia kerja.

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Responden	
	Jumlah	Presentase
SMA	2	5.0%
Diploma	12	30.0%
S1	21	52.5%
S2	5	12.5%
Jumlah	40	100.0%

Sumber: Kantor DPPKB Atambua, data diolah.

sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 21 orang (52.5%), pendidikan terakhir Diploma sebanyak 12 orang (30 %), pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang (12.5%) sedangkan sisanya memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 2 orang (5%). Disini dapat dilihat responden dengan pendidikan S1 lebih banyak karena sebagian besar pegawai DPPKB yang lulusan SMA pada awalnya dianjurkan untuk berkuliah di Universitas Terbuka (UT) sesuai dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi maka untuk memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat maka dicari sdm yang memiliki pendidikan yang sesuai untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman sehingga pada akhirnya pegawai DPPKB dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 21 orang.

**DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN
MASA KERJA**

Masa Kerja	Responden	
	Frekuensi	Presentase
0-2 tahun	8	20%
3-5 tahun	14	35%
>5 tahun	18	45%
Jumlah	40	100%

Sumber: Kantor DPPKB Atambua, data diolah.

Sebagian besar responden telah bekerja selama >5 tahun yakni sebanyak 18 orang (45%) yang berarti sebagian besar pegawai memiliki pengalaman yang cukup , kemudian selama 3-5 tahun sebanyak 14 orang (35%) dan yang bekerja 0-2 tahun sebanyak 8 orang (20%). Menurut [Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil](#) (PP 11/2017) yaitu 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan. Pada kantor DPPKB ini masa pensiun pegawainya adalah 58 tahun.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Validitas
0.611	0.820	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
0.779	0.775	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
0.579	0.723	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
0.672	0.817	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
0.682	0.689	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
0.611	0.820	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
0.779	0.775	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
0.579	0.723	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

0.672	0.817	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
0.682	0.689	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

DPPKB Atambua, data diolah.

Menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Motivasi Kerja diketahui memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0.312) yang berarti semua butir pernyataan memenuhi syarat valid.

PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Validitas
1	0.660	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.798	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.825	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.811	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.782	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.831	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.723	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.695	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Kantor DPPKB Atambua, data diolah.

Menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner disiplin kerja memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0.312) yang berarti semua butir pernyataan memenuhi syarat dan valid.

PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Validitas
1	0.663	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.744	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.804	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.848	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.871	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.727	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.734	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.637	0.312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Kantor DPPKB Atambua, data diolah.

Menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kinerja pegawai memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0.312) yang berarti semua butir pernyataan memenuhi syarat dan valid.

Uji Reliabilitas

HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

Variabel	α Cronbach	Keterangan
Motivasi Kerja	0.890	Reliabel
Disiplin kerja	0.895	Reliabel

Kinerja Pegawai	0.887	Reliabel
-----------------	-------	----------

Menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* (α) lebih besar dari r_{tabel} (0,312) maka instrument dari ketiga variabel memenuhi syarat dan reliabel.

Hasil Pengujian Statistik

Analisis Korelasi Spearman

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel berdasarkan peringkat dan mengetahui arah hubungan.

Signifikan pengujian dari analisis korelasi ini adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi $>0,05$ maka tidak terdapat hubungan
- Jika signifikansi $<0,05$ maka terdapat hubungan

INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan pada tabel berikut ini :

HASIL PENGUJIAN KORELASI RANK SPEARMAN

			Correlations		
			Motivasi Kerja	Disiplin kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.720**	.749**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	40	40	40
	Disiplin kerja	Correlation Coefficient	.720**	1.000	.802**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	40	40	40
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.749**	.802**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.

N	40	40	40
---	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan kinerja sebagai berikut : Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya hubungan variabel signifikan. Berdasarkan tabel IV- 42 diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,749 yang berarti korelasi kedua variabel bersifat “KUAT” karena berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799 dan bernilai positif. Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{S1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{S1}^2}}$$

Keterangan:

r_{S1} : Koefisien Korelasi Rank Spearman X_1 dengan Y

n : Jumlah Sampel

sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r_{S1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{S1}^2}} \\ &= \frac{0,749\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,749^2}} \\ &= \frac{4,617}{0,663} \\ &= 6.969 \end{aligned}$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n)=40, dan derajat bebas (db) = n-2 = 38 untuk pengujian dua arah adalah 2.024. Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh t_{hitung} (6.969) lebih besar dari t_{tabel} (2.024), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis 2

Diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman

variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0.802, berarti korelasi kedua variabel bersifat “SANGAT KUAT” karena berada di interval koefisien 0,80-1,000 dan bernilai positif.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{S1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{S1}^2}}$$

Keterangan:

r_{S1} : Koefisien Korelasi Rank Spearman X_1 dengan Y

n : Jumlah Sampel

sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut:

$$\begin{aligned}t_{hitung} &= \frac{r_{S1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{S1}^2}} \\ &= \frac{0,802 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,802^2}} \\ &= \frac{4,944}{0,597} \\ &= 8.277\end{aligned}$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n)=40, dan derajat bebas (db) = $n-2 = 38$ untuk pengujian dua arah adalah 2.024. Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh t_{hitung} (8.277) lebih besar dari t_{tabel} (2.024), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian dari analisis dan pembahasan maka dapat dikemukakan beberapa simpulan penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPPKB, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,749 yang berarti hubungan kedua variabel bersifat kuat dan bernilai positif, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dimana kebutuhan rasa aman (*safety*) dengan pemberian fasilitas yang cukup akan memotivasi pegawai berkinerja dengan baik.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai DPPKB yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* 0,802 yang berarti hubungan kedua variabel sangat kuat dan bernilai positif. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana hubungan kemanusiaan yang harmonis akan membuat pegawai dalam bekerja tidak merasakan takut dan ragu dalam melakukan pekerjaan.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan, mengacu pada pembahasan sebelumnya dan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut :

1. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Belu dan Pemerintah daerah setempat sebaiknya memperhatikan dalam pemberian fasilitas kepada pegawai seperti pemberian kendaraan dinas, laptop dan alat- alat penyuluhan. Fasilitas tersebut sebaiknya diberikan secara merata dan selalu diperbaharui (*upgrade*) secara periodik. Selain itu pimpinan DPPKB Belu sebaiknya memperhatikan kelemahan dalam motivasi kerja yang dinilai perlu untuk ditingkatkan lagi karena mendapatkan persentase yang terkecil dalam kuesioner, yaitu keterlibatan pegawai dalam kegiatan instansi dan pengambilan keputusan agar dapat mengoptimalkan kinerja pegawai karena pegawai termotivasi lewat keterlibatan atau andil di kantor.
2. Sebaiknya pimpinan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Belu mengadakan kegiatan sosial seperti lomba seperti tarik tambang, tebe bersama, senam bersama , serta kegiatan sosial seperti penanaman pohon, membersihkan lingkungan yang bertujuan menciptakan hubungan yang harmonis antar pegawai. Selain itu pimpinan DPPKB Belu sebaiknya memperhatikan kelemahan dalam disiplin kerja yang mendapatkan persentase terendah yaitu kemampuan setiap pegawai menentukan kedisiplinan terhadap apa yang dikerjakan. Kemampuan pegawai perlu ditingkatkan dengan cara melakukan pelatihan kerja dan seminar agar mengasah kemampuan pegawai.

Daftar Pustaka

- Jaya, Indra, and Surya Ningsih. 2018. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia." *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)* 2(1): 20–29.
- nur avni rozalia, hamida nayati utami, ika ruhana. 2015. "KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 26(2): 1–8.
- Rukhayati. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise." *Jurnal Sinar Manajemen* Vol.5, No2(E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743): 100.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2013. "Bab Iii Metode Penelitian A." *METODE PENELITIAN ILMIAH* 84: 487–92. <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>.