

## **Peranan Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang**

Ria Intan Agustin<sup>1</sup> Mokhamad Taufik<sup>2</sup> Ainun Jariah<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang  
[aintan116@gmail.com](mailto:aintan116@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada prestasi kerja yang dicapai oleh setiap pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Responden penelitian berjumlah 40 karyawan termasuk PNS maupun honorer sebagai sampel berdasarkan metode sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,04.

**Kata kunci:** motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja

### **ABSTRACT**

*Every organization is always trying to improve the success of human resources in performing their duties efficiently and effectively so as to achieve the goals set. The success of the organization in achieving its goals depends largely on the work performance achieved by each employee. This study aims to determine the effect of motivation and discipline of work on the performance of employees of the Office of Housing and Settlement Area Lumajang regency. The type of research used is quantitative. The research respondents amounted to 40 employees including civil servants or honorary as sample based on saturated sample method. Analyzer used is multiple linear regression. The results showed motivation and work discipline simultaneously no significant effect on job performance. Partial motivation has no significant effect on job performance and work discipline partially has no significant effect on employee performance at housing and Settlement Area (DPKP). This is evidenced by the coefficient determination of 0.04.*

**Keywords:** motivation, work discipline, job performance

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak suatu organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul dapat terus memajukan organisasi sebagai wadah peningkatan prestasi kerja.

Sistem prestasi kerja merupakan system kepegawaian sebagai informasi dalam mengangkat seseorang guna menduduki suatu jabatan atau naik pangkat, didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh pegawai. Berdasarkan Undang-Undang Pokok Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa "Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan system karir dan prestasi kerja" sehingga prestasi kerja yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas Pegawai Negeri Sipil dan hal ini cukup penting dalam rangka menunjang kelancaran untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan prestasi kerja tinggi berarti para pegawai negeri sipil benar-benar

dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapainya (Setiawati 2014). Apabila tujuan peningkatan prestasi kerja para pegawai negeri sipil dapat terpenuhi, maka tujuan pembangunan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 akan segera tercapai.

Bernardin dan Russel, "mendefinisikan "prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu". Byars dan Rue, mengartikan "prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya". Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2009;150).

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan individu, motivasi, pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai cara dengan pemberian motivasi berupa penghargaan setiap pencapaian target. Dengan cara ini maka para karyawan merasa dihargai, diperhatikan dan benar-benar diharapkan keberadaannya sehingga menimbulkan hasil kerja yang baik dan produktifitas yang tinggi pula.

Pemberian motivasi menjadi landasan yang tepat dalam menimbulkan rasa disiplin terhadap pekerjaan karena dengan banyaknya motivasi baik dari internal maupun eksternal dan juga terlebih fasilitas yang diberikan. Sehingga menimbulkan semangat untuk bekerja keras dengan sebaik mungkin demi mendapatkan apa yang diinginkan. Dengan memberi motivasi merupakan salah satu cara memimpin untuk memengaruhi bawahannya dalam meningkatkan kualitas kerjanya sehingga tujuan tercapai dan meningkatnya prestasi kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2011;837), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi. Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas instansi. Dan seiringnya motivasi berjalan, para pegawai akan sadar dengan tugas yang diembannya dan dengan itu secara tidak langsung para pegawai akan menerapkan disiplin kerja. Disiplin kerja juga tak kalah pentingnya dengan motivasi, karena tanpa adanya disiplin kerja, para karyawan tidak akan mempunyai rasa tanggung jawab dan komitmen tentang kewajibannya dan cenderung menuntut haknya, merasa dirinya telah berkuasa dengan jabatan-jabatan sehingga melupakan tanggung jawab kepada Negara. Disiplin merupakan jantung dari sebuah perusahaan maupun instansi, dengan adanya disiplin semua pekerjaan akan selesai dengan tepat waktu tanpa ada hambatan-hambatan yang merugikan sebuah perusahaan maupun instansi pemerintahan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011;837) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Beberapa penelitian yang terkait dengan motivasi, disiplin, dan prestasi kerja adalah sebagai berikut: Irawati dan Mustakim (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerjadan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, (2) disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dan (3) motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang

Setiawati dkk (2014) “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negerri Sipil Pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda”. Dari penelitian ini dilakukan bahwa motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, jadi tercapainya prestasi kerja pegawai di Bidang Penataan Kota Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda, sangat ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi kerja pegawai, semakin besar motivasi kerja pegawai akan berdampak pada semakin tingginya prestasi kerja yang dicapai, demikian pula sebaliknya turunnya motivasi kerja akan memiliki dampak yang besar pula terhadap penurunan prestasi kerja pegawai.

Tuju (2015) “Pengaruh Lingkungan kerja, Stress kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulut. Bagi pimpinan BPBD Sulut sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja agar prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik.

Jeffrey dan Soleman (2017) “The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja (X1), motivasi berprestasi (X2) dan jalur karir (X3) sebagian dan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia. Dengan demikian, diharapkan manajemen dapat memperhatikan tiga faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan yang terdahulu adalah dalam hal tempat penelitian yaitu dilakukan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. Peneliti tertarik untuk meneliti di tempat ini karena belum pernah dilakukan penelitian tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

Alasan peneliti ini mengambil variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena menurut pengamatan kami kebanyakan PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang ini motivasi yang mereka miliki masih kurang disebabkan semangat bekerja berkurang dan prestasi kerja menurun, juga mereka masih kurang disiplin, misalnya datangnya tidak tepat waktu pulangannya selalu mengawali serta kurang memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Alasan memilih Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang karena dinas ini jarang dijadikan sebagai lokasi penelitian sehingga sangat berpengaruh sekali terhadap beberapa kebijakan yang mereka buat.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Peranan Motivasi dan Disiplin Kerja serta pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang”**.

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang (*invisible*) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja keras mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat

usaha individu dalam bekerja. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Singodimedjo mengatakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

### **Prestasi Kerja**

Bernardin dan Russel, “mendefinisikan prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didukung dengan penelitian sejenis tentang motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data, maka perlu adanya perumusan masalah dalam penelitian ini. Berikut perumusan masalah yaitu :

Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis peranan motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

Menurut Sugiyono (2015:99), menyatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis dikemukakan sebagai berikut:

#### **a. Hipotesis Pertama**

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupatn Lumajang

Ha : Terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Lumajang

#### **b. Hipotesis Kedua**

Ho : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupatn Lumajang

Ha : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Lumajang

#### **c. Hipotesis Ketiga**

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupatn Lumajang

Ha : Pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupatn Lumajang

## **METODE PENELITIAN**

### **Obyek Penelitian**

Dalam penelitian ini lokasi yang di pilih adalah Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Lumajang, dengan pertimbangan-pertimbangan yang mendasari peneliti memilih lokasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman adalah:

- a. Lokasi obyek penelitian berada di jalur utama kota berjarak kurang lebih 2 km dari pusat kota sehingga memudahkan peneliti melakukan penelitian

- b. Dinas Perumahan dan kawasan pemukiman merupakan instansi pemerintahan yang berhubungan dengan masyarakat, jadi pelayanan dan kinerja yang baik sangat dibutuhkan
- c. Ketersediaan data dan kondisi obyek memungkinkan untuk dilakukan penelitian. Obyek penelitiannya Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $X_3$ )

#### **Sumber dan Jenis Data**

Sumber data yang digunakan adalah sumber data Internal yang merupakan data yang berasal dari Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuisisioner oleh karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan data sekunder yang diperoleh dari data prestasi kerja pegawai berupa grafik prestasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

#### **Populasi**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman di Lumajang sebanyak 40 karyawan periode Bulan Februari sampai Mei 2018.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah para karyawan dan pertanyaannya seputar motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman di Lumajang
2. Observasi yang dilakukan peneliti adalah datang dan mengamati langsung objek penelitian yaitu dengan mengamati faktor-faktor motivasi bentuknya seperti gaji, penghargaan terhadap prestasi karyawan, promosi serta kenaikan pangkat dan disiplin kerja bentuknya seperti kehadiran tepat waktu terhadap prestasi kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Lumajang.
3. Dalam penelitian ini teknik dokumentasi dengan cara mengumpulkan, mencatat, mempelajari, dan mengkopi dokumen-dokumen pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman di Lumajang, serta dengan cara membaca literatur-literatur sebagai bahan masukan yang berhubungan dengan data yang relevan dengan variabel penelitian.
4. Kuesioner yang dilakukan peneliti sebagai bahan penelitian diberikan kepada karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Lumajang. Dengan menyebarkan kuesioner ini diharapkan peneliti dapat memperoleh data yang akurat mengenai peranan motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Lumajang dengan menggunakan skala *likert*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian Validitas**

Hasil pengujian diketahui besarnya koefisien korelasi dari keempat pernyataan untuk variabel motivasi didapat hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) seluruhnya mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang ada pada instrument penelitian dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

### **Pengujian Reliabilitas**

Rekapitulasi hasil pengujian reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,577, dan variabel disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,680 dan variabel prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,655. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ), dan prestasi kerja ( $Y$ ) adalah reliable, sehingga kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

**Hasil Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda****a. Hasil Pengujian Normalitas Data**

Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan histogram *regression standardized residual* normalitas data ditunjukkan dengan gambar berbentuk lonceng dan mean standar deviasi tepat ada di tengah.

**b. Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

**Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada sebagai berikut:**

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 22,384 + (-0,045)X_1 + (-0,017)X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

22,384 = Konstanta

-0,045 = Koefisien Motivasi

-0,017 = Koefisien Disiplin Kerja

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai *constant* sebesar 22,384 menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja akan sama dengan 22,384 jika nilai dari variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>) sama dengan 0.
- Koefisien variabel motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,045 (negatif menunjukkan hubungan tidak searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) variabel motivasi akan menurunkan prestasi kerja sebesar 0,045 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) variabel motivasi akan menurunkan prestasi kerja sebesar 0,045, dengan asumsi variabel X<sub>2</sub> yaitu disiplin adalah konstan.
- Koefisien variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,017 (negatif menunjukkan hubungan tidak searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) variabel disiplin kerja akan menurunkan prestasi kerja sebesar 0,017 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) variabel disiplin kerja akan menurunkan prestasi kerjai sebesar 0,017, dengan asumsi variabel X<sub>1</sub> yaitu motivasi adalah konstan.

**Hasil Pengujian Hipotesis****Hasil Uji T**

Hasil uji t pada variabel X<sub>1</sub> yaitu motivasi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 248$  dengan signifikansi 0,805. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar  $\pm 2,024$ . Ini berarti  $t_{hitung} (2,024) > t_{tabel} (2,024)$ , Dengan tingkat signifikansi 0,805 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kabupaten Lumajang.

Hasil uji t pada variabel X<sub>2</sub> yaitu disiplin diperoleh nilai  $t_{hitung} = 168$  dengan signifikansi 0,869. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar  $\pm 2,024$ . Ini berarti  $t_{hitung} (2,024) > t_{tabel} (2,024)$ , Dengan tingkat signifikansi 0,869 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin yang signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

### Hasil Uji F

Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai  $F_{hitung} = 0,070$  dengan tingkat signifikansi 0,933. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05, diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,25. Ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan tingkat signifikansi 0,933 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,004. Hal ini berarti 0,4% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi dan disiplin, sedangkan sisanya yaitu 99,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan, kinerja, produktivitas, lingkungan kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

### Pembahasan Mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. Artinya motivasi yang buruk ataupun yang baik tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dan di Dinas Perumahan motivasi kerja sudah terbentuk sejak lama dan diterapkan setiap karyawan.

Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan Irawati dan Mustakim (2012), Tumilaar (2015), Jeffrey dan Soleman (2017) yang hasil penelitiannya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, jadi penelitian ini tidak mendukung dari hasil kajian empiris.

Motivasi adalah kumpulan perilaku dan nilai-nilai yang mempersuasi individu untuk mencapai strategi sesuai dengan tujuan individu. Perilaku dan nilai tersebut memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Beberapa pernyataan mengenai motivasi adalah (1) Karyawan selalu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan terutama menyangkut nasib karyawan. Semua karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman diikutsertakan dalam pengambilan keputusan terutama menyangkut masa depan mereka (2) Pimpinan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman selalu pengertian apabila karyawan sedang mengalami masalah terhadap pekerjaan. Karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi perhatian pimpinan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. (3) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman selalu memberi penghargaan seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus pada karyawan berprestasi. Promosi, jabatan, hadiah atau bonus selalu diberikan kepada seluruh karyawan. (4) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman sudah memberikan jaminan hari tua. Setiap karyawan sudah memperoleh jaminan hari tua artinya hari tua mereka sudah terjamin dan diangsur sejak sekarang. (5) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman selalu memberikan jaminan perlakuan yang obyektif misalnya mengenai tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan. Semua karyawan memperoleh jaminan perlakuan yang obyektif terutama menyangkut tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan. Kondisi tersebut diatas sudah menjadi tradisi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. Sehingga motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

### Pembahasan Mengenai Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. Artinya disiplin kerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang sudah diterapkan dan menjadi kebiasaan yang harus dilakukan setiap karyawan, dan apabila karyawan di

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman tidak menaati kedisiplinan, maka pimpinan Dinas tersebut selalu memberi sanksi yang tegas agar memberi efek jera.

Penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan Ariandy dkk (2015), Tuju (2015), Logor (2015), Tumilaar (2015), yang hasil penelitiannya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, jadi penelitian ini tidak mendukung dari hasil kajian empiris.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau instansi pemerintahan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Beberapa pernyataan mengenai disiplin kerja adalah (1) Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaan saya. Seluruh karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang bekerja dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan. (2) Kedisiplinan pimpinan saya menjadi teladan dan panutan. Pemimpin pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang sangat baik untuk diteladani dan selalu jadi panutan para karyawan karena pimpinan sangat disiplin (3) Balas jasa yang saya terima dapat meningkatkan kedisiplinan saya dalam bekerja. Honor yang diterima mampu meningkatkan kedisiplinan para karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang (4) Prinsip keadilan pada karyawan diterapkan dengan baik. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang memiliki prinsip keadilan yang patut dicontoh. Karena tidak ada perbedaan antara pegawai PNS dan Honorer. (5) Perilaku kedisiplinan karyawan selalu diawasi dan diberikan arahan. Pimpinan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang selalu memberikan arahan terkait dengan kedisiplinan para bawahannya. Karyawan yang tidak disiplin selalu ditegur dan diberi arahan agar selalu disiplin. (6) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Lumajang menerapkan sanksi hukuman bagi pelaku indisipliner. Hukuman selalu diberikan pada semua karyawan yang indisipliner baik yang honorer maupun PNS. (7) Pimpinan saya tegas dalam menerapkan kedisiplinan. Pimpinan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang sangat tegas dalam menerapkan kedisiplinan sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja. Kondisi tersebut sudah menjadi tradisi dan budaya pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang sehingga menyebabkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

#### **Pembahasan Mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kabupaten Lumajang menunjukkan tidak berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja. Artinya motivasi dan disiplin sudah terbentuk sejak lama dan menjadi kebiasaan yang harus dilakukan setiap karyawan dalam peningkatan prestasi kerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang dan pimpinan mempunyai peran andil dalam mempertahankan motivasi dan kerja.

Penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan Ariandy dkk (2015), Tuju (2015), Logor (2015), Tumilaar (2015), yang hasil penelitiannya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, jadi penelitian ini tidak mendukung dari hasil kajian empiris.

Motivasi adalah kumpulan perilaku dan nilai-nilai yang mempersuasi individu untuk mencapai strategi sesuai dengan tujuan individu. Perilaku dan nilai tersebut memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Beberapa pernyataan mengenai motivasi adalah (1) Karyawan selalu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan terutama menyangkut nasib karyawan. Semua karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman diikutsertakan dalam pengambilan keputusan terutama menyangkut masa depan mereka (2) Pimpinan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman selalu pengertian apabila karyawan sedang mengalami masalah terhadap pekerjaan. Karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi perhatian pimpinan pada Dinas Perumahan dan Kawasan

Permukiman Kabupaten Lumajang. (3) Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman selalu memberi penghargaan seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus pada karyawan berprestasi. Promosi, jabatan, hadiah atau bonus selalu diberikan kepada seluruh karyawan. (4) Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman sudah memberikan jaminan hari tua. Setiap karyawan sudah memperoleh jaminan hari tua artinya hari tua mereka sudah terjamin dan diangsur sejak sekarang. (5) Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman selalu memberikan jaminan perlakuan yang obyektif misalnya mengenai tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan. Semua karyawan memperoleh jaminan perlakuan yang obyektif terutama menyangkut tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan.

Kondisi tersebut diatas sudah menjadi tradisi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. Sehingga motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

Penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang di lakukan Ariandy dkk (2015), Tuju (2015), Logor (2015), Tumilaar (2015), yang hasil pnelitiannya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, jadi penelitian ini tidak mendukung dari hasil kajian empiris.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau instansi pemerintahan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Beberapa pernyataan mengenai disiplin kerja adalah (1) Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaan saya. (2)Kedisiplinan pimpinan saya menjadi teladan dan panutan. (3) Balas jasa yang saya terima dapat meningkatkan kedisiplinan saya dalam bekerja. (4) Prinsip keadilan pada karyawan diterapkan dengan baik. (5) Perilaku kedisiplinan karyawan selalu di awasi dan diberikan arahan. (6) Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Lumajang menerapkan sanksi hukuman bagi pelaku indisipliner. (7) Pimpinan saya tegas dalam menerapkan kedisiplinan.

Setiap karyawan pasti bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaannya karena mereka mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya sendiri, Bagi karyawan Pimpinan adalah cerminan teladan dan panutan untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya, menurut karyawan balas jasa dalam bentuk apapun sangat penting karena mendorongnya untuk meningkatkan kedisiplinan dengan baik, meskipun kedisiplinan sudah terbentuk lama dalam peraturan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang namun harus ada pengawasan dan pengarahan agar berjalan dengan baik, Kedisiplinan peranannya sangat penting bagi instansi atau perusahaan akan tetapi masih ada karyawan yang mengabaikan peraturan disiplin oleh karena itu Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman menerapkan sanksi bagi pelaku indisipliner agar member efek jera, dengan itu peran Pimpinan juga tidak kalah penting untuk mengajak dan tegas dalam melakukan kedisiplinan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang secara simultan dengan menggunakan teknik analisis linier berganda serta pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut ini :

- a. Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang yang secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin tidak ada yang berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.
- b. Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang secara simultan signifikan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan bagi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang adalah sebagai berikut:

- a. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang merupakan instansi pemerintahan yang bergerak di bidang perumahan dan permukiman, untuk itu Pimpinan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman harus mempertahankan motivasi karyawan baik pekerja PNS maupun honorer agar melakukan pekerjaan untuk mencapai target yang diinginkan. Karyawan Dinas Perumahan mempunyai semangat bekerja yang tinggi dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Kondisi tersebut harus selalu tercipta karena dengan adanya kesinambungan antara pimpinan Dinas dan para karyawan menimbulkan para karyawan termotivasi untuk bekerja sekaligus berprestasi.
- b. Kedisiplinan para karyawan seperti datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan dan jarang absen tanpa alasan yang jelas harus dipertahankan sehingga menjadi kebiasaan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. Oleh karena itu peran pimpinan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman mempertahankan untuk kelangsungan kedisiplinan, ketertiban karyawan dan kesadaran para karyawan untuk menaati peraturan yang dibuat. Kondisi tersebut sudah terbentuk sejak lama dalam Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amirulloh. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Penerbit Bayumedia Publishing Anggota IKAPI: Malang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Handoko, T, Hani. 2000. *Manajemen Personalia* Edisi Pertama. BPFE-UGM: Yogyakarta
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 2. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Indriantoro dan Supomo, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*
- Irawati dan Mustakim, 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilaya Magelang*
- Istijanto. 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Kuncoro, mudrajad 2007 *Metode Kuantitatif*. Penerbit (UPP) STIM KYPN Yogyakarta
- Martono, nanang. 2010 *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit : PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta
- Nugroho, Anton Yohanes. 2011. *It's Easy Olah Data dengan SPSS*. Skripta Media Creative: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakart: Kharisma Putra Utama Offset
- Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Nonparametik*. Skripta Media Creative: Yogyakarta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.

- \_\_\_\_\_ 2009. *Metode Penelitian Bisnis* Alfabeta, CV
- \_\_\_\_\_ 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan* Penerbit. Alfabrta: Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional* Penerbit. CAPS: Yogyakarta.
- Suryani dan hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif*. Edisi pertama. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Sutrisno, E. (Eds). 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*  
Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Tuju, dkk 2015. *Pengaruh Lingkungan kerja, Stress kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara*.
- Widarjono, Agus. *Analisis Multivariat Terapan* Penerbit UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Yani, M. (Eds).2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra Wacana Media: Jakarta.