

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA NON PNS PROVINSI BALI DI UPT SAMSAT GIANYAR

Oleh :

Sang Nyoman Agus Mahardika

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar
e-mail : agusmahardika826@gmail.com / telp : +6285 738 093 300

ABSTRAK

UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar merupakan salah satu dinas resmi pemerintahan, permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara terhadap kinerja pegawai non PNS di UPT Samsat Gianyar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan mengambil sampel 30 orang yaitu seluruh pegawai non PNS Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bali yang bekerja di UPT Samsat Gianyar menggunakan metode Pengumpulan data dalam penelitian melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier Berganda didapat persamaan $Y = 4,032 + 0,515X_1 + 0,399X_2$ Berdasarkan analisis analisis determinasi terlihat bahwa nilai R^2 adalah 33,8% dan sisanya 66,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas. Hasil uji t diperoleh $t_1 \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,076 > 1,076$) dan $t_2 \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,019 > 1,076$) dan hasil uji F adalah $F_{\text{hitung}} > F \text{ tabel}$ ($6,901 > 3,369$) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *motivasi ,disiplin kerja, kinerja pegawai*

ABSTRACT

UPT Dispenda Bali Province in Gianyar Regency is one of the official official of the problem in this research is the influence of work motivation and work discipline on the performance of non civil servant employees in UPT Samsat Gianyar. This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of employees by mengabil Sample 30 person that is all non civil servant of Regional Revenue Service of Bali Province which work in UPT Samsat Gianyar using Data collection method in research through observation, interview and question. The technique of data analysis using multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), t test and F test. The technique of data analysis using multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), t test and F tes. Based on the results of multiple linear regression analysis obtained equation $Y = 4,032 + 0,515 X_1 + 0,399X_2$ Based on analysis of determination analysis seen that the value of R^2 is 33.8% and the remaining 66.2% influenced by other variables that are not discussed. The result of t test is obtained $t_1 > t \text{ table}$ ($3,076 > 1,076$) and $t_2 \text{ count} > t \text{ table}$ ($2.019 > 1.076$) and F test result is $F_{\text{count}} > F \text{ table}$ ($6,901 > 3,369$) it shows that there is positive and partially significant influence And simultaneous between work motivation and work discipline on employee performance, discipline **Keywords**: *motivation, work discipline, performance*

PENDAHULUAN

Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya.

Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata. Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giat sehingga mencapai target organisasi.

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Pegawai

bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Dalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan pelayanan jasa masyarakat, Dispenda Provinsi Bali mendirikan kantor cabang di Gianyar yang bekerja sama dengan Polres setempat yang kemudian disebut dengan SAMSAT (Sistem Administrasi Satu Atap). Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga Non

PNS yang bertugas di UPT Samsat Gianyar merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan Visi dan Misi Dispenda Provinsi Bali, karena dengan semua pegawai, kegiatan instansi dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu para PNS dan Tenaga Non PNS dituntut untuk mengikuti semua peraturan yang ada, bekerja secara disiplin, dan bekerja giat untuk mendapatkan target yang sudah ditentukan disetiap awal tahun. Dispenda Provinsi Bali membuat beberapa kebijaksanaan yang harus diikuti seluruh pegawai kantor yaitu seperti upacara dipagi hari setiap hari senin, jadwal absensi yang ketat dengan absensi tulis tangan, jam masuk jam 07.30 am, dan diharapkan pegawai tidak menyepelkan absensi dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Apabila pegawai melanggar semua kebijaksanaan yang sudah ditetapkan pemerintah, maka akan ada konsekuensi yang harus diterima oleh pegawai yang melanggar. UPT Samsat Gianyar dalam aktivitasnya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, Dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan penulis pada kantor UPT Samsat Gianyar, terdapat beberapa Pegawai Non PNS yang sering tidak datang ke kantor. Data tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.1 yang merupakan Tabel absensi pegawai kantor yang didapat penulis dari bagian Kantor Tata Usaha.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Tenaga Non PNS pada UPT

Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar Bulan Januari s/d Desember 2015.

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah HariKerja Seharusnya /Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	D	$E = C \times D$	F	$G = E - F$	$H = F : E \times 100\%$
1	Januari	30	21	630	20	610	3,17
2	Februari	30	19	570	18	552	3,16
3	Maret	30	22	660	23	637	3,48
4	April	30	21	630	25	605	3,79
5	Mei	30	19	570	19	551	3,33
6	Juni	30	21	630	21	609	3,33
7	Juli	30	19	570	18	552	3,16
8	Agustus	30	20	600	19	581	3,17
9	Septembe r	30	21	630	19	611	3,01
10	Oktober	30	21	630	20	610	3,17
11	November	30	21	630	20	610	3,17
12	Desember	30	21	630	18	612	2,86
Jumlah							38,80
Rata-rata							3,23

Sumber : Data Pegawai Non PNS UPT Dispenda Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi tenaga Non PNS UPT Samsat Cabang Gianyar tahun 2015 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,23%. Ini berarti bahwa

tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi (Flippo, 2005), sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak pimpinan. Tingkat absensi yang tinggi merupakan pertanda kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kurangnya motivasi kerja yang terlihat didalam diri pegawai UPT. Samsat Gianyar khususnya Pegawai Non PNS juga bersumber dari status dan penetapan target pendapatan pajak yang dikumpul setiap tahunnya. Pegawai merasa target yang ditetapkan terlalu tinggi, karena jumlah yang didapat setiap tahunnya bersumber dari para wajib pajak yang sadar akan kewajibannya sebagai wajib pajak. Target PNS diukur dari SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), sedangkan untuk Pegawai Non PNS berdasarkan kehadiran dan penilaian dari atasan. Penilaian target biasanya dilakukan pada awal tahun. Selain itu juga perbedaan status dengan PNS yang memiliki NIP (Nomer Induk Pegawai). Pegawai Non PNS merupakan pegawai dengan sistem kontrak, sesuai dengan Undang-Undang ASN, dimana setiap 1 tahun akan diperpanjang kontraknya, apabila kinerjanya bagus, dan bisa sewaktu-waktu diputus kontraknya ditengah jalan apabila kinerjanya kurang bagus. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja PegawaiNon PNS di UPT Samsat Gianyar”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di ambil di UPT Samsat Gianyar yang berlokasi di jalan raya Gianyar. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non PNS di UPT Samsat Gianyar. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja

dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Untuk mendefinisikan suatu variabel yang terkait dengan objek penelitian, maka dibuat beberapa pengertian batasan operasional variabel, yaitu : Motivasi kerja (X_1) Displin Kerja (X_2) , dan Kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan jenis data : Kuantitatif dan Kualitatif dan sumber data : pri,mer dan skunder. Teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang pegawai yang hanya golongan non PNS .Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuisioner. Dalam penelitian ini Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : motivasi kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y), analisis Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, analisis uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , (motivasi kerja dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial dan analisis uji F (F-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan variabel dependen kinerja

pegawai (Y) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS Version 22.00 For Windows dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 1 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,032	3,992		1,010	,321
Motivasi Kerja	,515	,167	,482	3,076	,005
Disiplin Kerja	,399	,198	,316	2,019	,054

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai a, b1 dan b2 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah $Y = 4,032 + 0,515X_1 + 0,399X_2$, memberikan informasi bahwa :

- 1) a = 4,032, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja (konstan) maka skor kinerja pegawai adalah sebesar rata-rata 4,032.
- 2) b1 = 0,515, artinya apabila disiplin kerja (X2) dianggap konstan maka meningkatnya skor motivasi kerja (X1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja pegawai (Y) sebesar rata-rata 0,515.

- 3) $b_2 = 0,399$, artinya apabila motivasi kerja (X1) dianggap konstan maka meningkatnya skor disiplin kerja (X2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja pegawai (Y) sebesar rata-rata 0,399.

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara serentak terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) non PNS di UPT Samsat Gianyar

Tabel 2 : Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,582 ^a	,338	,289	,97349	,338	6,901

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi adalah 33,8% berarti variasi hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 33,8% sedangkan sisanya 66,2% ditentukan oleh variabel lain di luar motivasi kerja dan disiplin kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor lain yang berpengaruh seperti financial, kepemimpinan.

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) non PNS di UPT Samsat Gianyar

Dari hasil analisis regresi output dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,032	3,992		1,010	,321
Motivasi Kerja	,515	,167	,482	3,076	,005
Disiplin Kerja	,399	,198	,316	2,019	,054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1) Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

a) Membuat formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hi : $b_1 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b) Ketentuan pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n-k-1(30-3-1) = 26$, test satu sisi pada sisi kanan, diperoleh nilai t-tabel $(0,05 ; 26) = \mathbf{1,706}$ (lampiran 6).

c) Kriteria pengujian

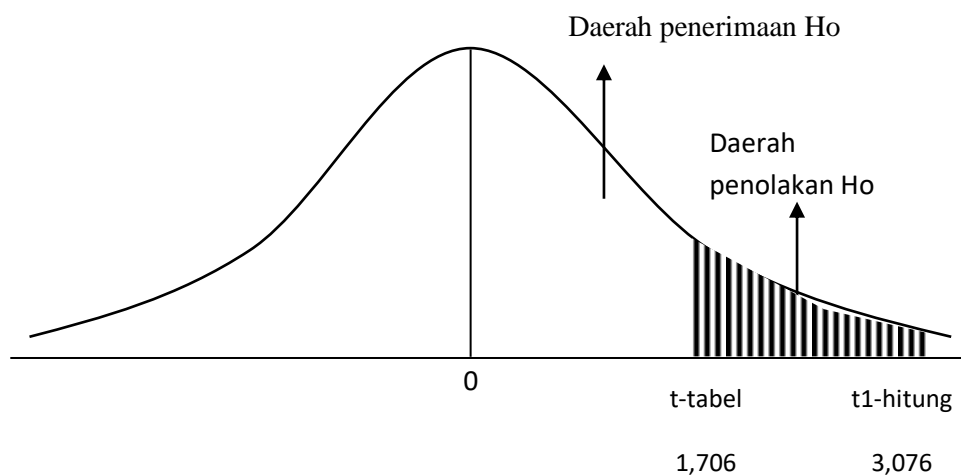
(1) Jika $t_1\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti pengaruh signifikan

(2) Jika $t_1\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima, berarti pengaruh tidak signifikan.

d) Perhitungan t1-hitung

$$t \text{ hitung} = \mathbf{3,076}$$

e) Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0



Gambar 5.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (t_1 Hitung Uji b1)

f) Keputusan

Hasil perhitungan dan sesuai gambar 5.1 diperoleh $t_{1\text{-hitung}}$ adalah 3,076 lebih besar dari t -tabel sebesar 1,706 berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai non PNS di UPT Samsat Gianyar

2) Pengaruh Disiplin kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

a) Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : b_2 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b) Ketentuan pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n-k-1(30-3-1) = 26$, test satu sisi pada sisi kanan, diperoleh nilai t -tabel $(0,05 ; 27) = 1,706$ (lampiran 6).

c) Kriteria pengujian

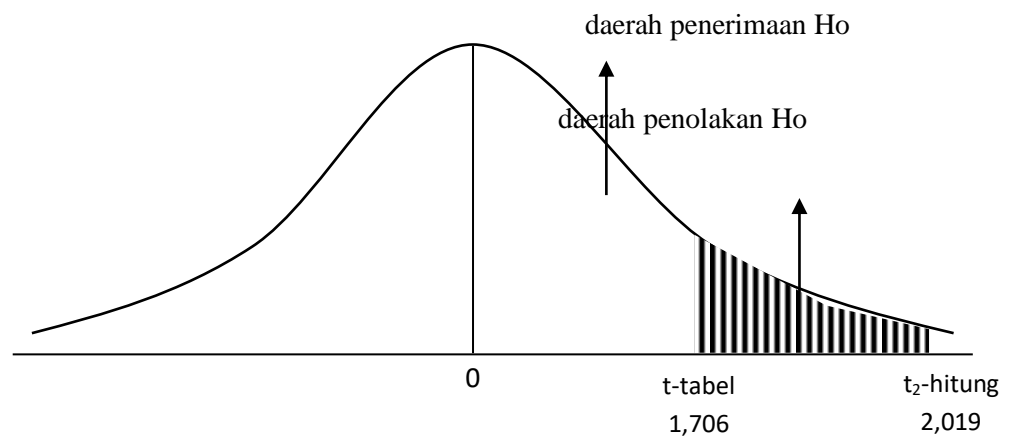
(1) Jika $t_{2\text{-hitung}} > t$ -tabel maka H_0 ditolak, berarti pengaruh signifikan

(2) Jika $t_2\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima, berarti pengaruh tidak signifikan.

d) Perhitungan $t_2\text{-hitung}$

$$t \text{ hitung} = \mathbf{2,019}$$

e) Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0



Gambar 5.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (t_2 Hitung Uji b_2)

f) Keputusan

Hasil perhitungan dan sesuai gambar 5.2 diperoleh $t_2\text{hitung}$ adalah 2,019 lebih besar dari $t\text{tabel}$ sebesar 1,706 berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai non PNS di UPT Samsat Gianyar

d. F-test (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh

secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) di UPT Samsat Gianyar

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel 5.8 berikut ini. Tabel 5.8 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,079	2	6,540	6,901	,004 ^b
	Residual	25,587	27	,948		
	Total	38,667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

1) Membuat Formulasi Hipotesis

Ho : $b_{1,2} = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hi : $b_{1,2} > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

2) Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5 % ($\alpha = 0,05$), derajat bebas pembilang : $k-1$ ($3-1$) = 2 dan derajat penyebut : $n-k-1$ ($30-3-1$) = 26 maka diperoleh nilai F-tabel $0,05$ ($2 ; 26$) = **3,369** (lampiran 7).

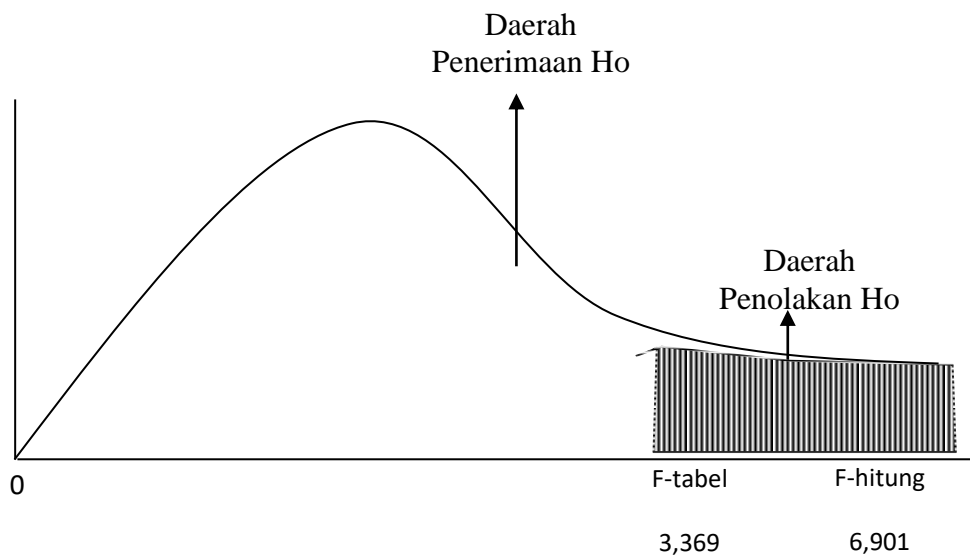
3) Kriteria Pengujian

- a) Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti hubungan signifikan
- b) Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima, berarti hubungan tidak signifikan.

4) Menghitung F-hitung

$$F = \mathbf{6,901}$$

5) Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0



Gambar 5.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (F_{Hitung} Uji F)

6) Keputusan

Hasil perhitungan dan sesuai gambar 5.3 diperoleh Fhitung adalah 6,901 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,369 berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai non PNS di UPT Samsat Gianyar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier Berganda didapat persamaan $Y = 4,032 + 0,515X_1 + 0,399X_2$, memberikan informasi bahwa :

$a = 4,032$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja (konstan) maka skor kinerja pegawai adalah sebesar rata-rata 4,032.

$b_1 = 0,515$, artinya apabila disiplin kerja (X_2) dianggap konstan maka meningkatnya skor motivasi kerja (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja pegawai (Y) sebesar rata-rata 0,515.

$b_2 = 0,399$, artinya apabila motivasi kerja (X_1) dianggap konstan maka meningkatnya skor disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja pegawai (Y) sebesar rata-rata 0,399.

Dapat dinyatakan ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain kinerja pegawai non PNS di UPT Samsat Gianyar dipengaruhi secara serempak oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, dimana pengaruh motivasi kerja lebih besar terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis- analisis determinasi terlihat bahwa nilai R^2 adalah 33,8%. Ini berarti variasi hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 33,8% sedangkan sisanya 66,2% ditentukan oleh variabel lain di luar motivasi kerja dan disiplin kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil uji t diperoleh t_1 hitung adalah 3,076 dan t_2 hitung adalah 2,019 lebih besar dari t tabel sebesar 1,706, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji F diperoleh F hitung adalah 6,901 lebih besar dari F tabel sebesar 3,369 ini berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai non PNS di UPT Samsat Gianyar.

Saran

Untuk memperoleh kinerja yang maksimal, pimpinan sebaiknya selalu memotivasi karyawan untuk berani mengambil dan melaksanakan tugas yang lebih menantang, semua pegawai agar ikut andil dalam memberikan kontribusi di setiap kegiatan di kantor, dan kuantitas kerja agar lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.
- Algifari. 2007. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE Universitas Gajah Mada.
- Chadwick, Bruce A. 1991. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (terjemahan), Sulistia ML., Semarang : IKIP Press.
- Crimson, Sitanggang. 2005. *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia Edisi Keenam*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, 2006. *Organisasi : Proses Struktur Perilaku. Edisi Tujuh, Jilid I*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

_____.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.

_____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Napitupulu. 2011. *Pengaruh Disiplin dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tonga Tiur Putra Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.

Robbins, P Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Alih Bahasa Halida, S.E. dan Dewi Sartika, S.S*. Jakarta : Erlangga.

_____. 2006. *Perilaku Organisasi : Edisi kesepuluh*. Jakarta : PT Indeks.

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Jakarta : Bumi Aksara.

Siagian. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineke Cipta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta.

Supranto,J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi 6*. Jakarta : Erlangga.

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