

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN PASAMAN BARAT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON THE WORK ACHIEVEMENT OF EMPLOYEES OF THE REGIONAL DISASTER MANAGEMENT AGENCY OF PASAMAN BARAT REGENCY

Endang Tirtana Putra¹, Rita Oktavia²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman
E-mail: endangtirtanaputra@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Roosganda Elizabeth roosimanru@yahoo.com Kata kunci Motivasi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Website: http://idm.or.id/JSER hal: 85 - 97	Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja pegawai, (2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai, (3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai. Populasi adalah seluruh pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang berjumlah 54 orang. Karena populasinya dibawah 100 orang maka pengambilan sampel menggunakan metode sensus artinya seluruh populasi dijadikan sampel, maka jumlah sampel 54 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS For Windows release 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara variable independen terhadap variable dependen. Dan dijelaskan bahwa: (1) Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah, dengan koefisien regresi 0,277 dengan nilai signifikan 0,001 ($<0,05$), (2) Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 1,437 dengan nilai signifikan 0,000 ($>0,05$), (3) Variabel independen secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 399.022 dengan nilai signifikan 0,000 ($<0,05$). Nilai R² menunjukkan 94,0% dan yang sisanya sebesar 6,0% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Copyright © 2022 JSER. All rights reserved.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Correspondent Endang Tirtana Putra endangtirtanaputra@gmail.com Key words Motivation, Work Discipline, Job Performance Website: http://idm.or.id/JSER page: 85 – 97	<i>This research is conducted at the Regional Disaster Management Agency. The purpose of this research are: (1) To determine the influence of work's motivation on employee work's performance, (2) To determine the influence of Work's Discipline on Employee Work's Performance, (3) To determine the influence of Motivation and Discipline of work's on Employee work's performance. There are 54 persons or all of employee at regional office of Disaster Management Agency which is called by population. Due to its population is under of 100 persons, so the sample which can be used is the cencus method that means all population can be the sample. In other hand the sample are 54 persons. Beside that the collecting Data method used questionnaires. The analysis methods used boat of descriptive analysis and multiple linear regression by using SPSS For Windows release 16.0. The results of this research shows that there is a relationship between the independent variables and the dependent variable. It is delivered that: (1) Motivation Variables has positive and significant influence effect on work's performance of employees at Regional Disaster Management Agency Office, with a regression coefficient of 0.277 with a significant value of 0.001 (<0.05), (2) The work discipline has positive and also significant influence on Employee Work;s Performance with a regression coefficient of 1.437 and the significant value is 0.000 (>0.05), (3) Independent variables simultaneously has positive and significant influence on employee performance with a regression coefficient is 399,022 with a significant value of 0,000 (<0.05). R2 value indicates 94.0% and it is remaining 6.0% which is influenced by other variables is not included in this research.</i>

Copyright © 2022 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (sdm) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan didalam sebuah organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi organisasi dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam suatu organisasi/perusahaan, selain modal, teknologi, uang dan sebagainya. Manusia lah yang mengatur dan mengelola suatu perusahaan. Manusia juga yang mengarahkan perusahaan atau organisasi untuk bisa maju dan kompetitif. Namun, selain sisi positif

tersebut, manusia juga dapat menjadi suatu masalah yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran diakibatkan oleh prestasi kerja karyawan yang kurang optimal.

Pembangunan pegawai pemerintah atau dalam hal ini Pegawai diarahkan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang berlandaskan kepada pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan keadilan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai negeri berhasil dengan baik serta dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat.

Dinas Penanggulangan Bencana Daerah, sebagai salah satu unit kerja dilingkungan pemerintah Kabupaten Pasaman Barat, mempunyai fungsi yang vital dan strategis karena bertanggung jawab terhadap persoalan penanggulangan bencana yang merupakan tulang punggung didalam menanggulangi terjadinya persoalan-persoalan bencana di daerah khususnya Pasaman Barat. Sangat vitalnya keberadaan Dinas Penanggulangan Bencana Daerah ini menempatkan pegawainya untuk harus memiliki prestasi kerja yang optimal, baik didalam kantor maupun dilapangan.

Didalam instansi pemerintahan tersebut, pimpinan berupaya untuk memberikan masukan-masukan atau motivasi terhadap pegawainya untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan juga berupaya untuk menjadikan pegawainya yang berorganisasi yang baik, disiplin dalam menjalankan tugasnya demi meningkatkan kinerja dan prestasi kerjanya dari hasil pekerjaannya tersebut. agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Menurut Pendapat Sutrisno (2010) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja.

Faktor prestasi kerja pegawai haruslah mendapatkan penekanan untuk selalu diperhatikan, baik oleh atasan pegawai sebagai orang yang bertanggung jawab secara hirarki terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pegawai yang tidak menunjukkan prestasi kerja yang baik akan menjadi beban organisasi. Disisi pegawai itu sendiri, prestasi kerja pegawai akan dinilai sebagai salah satu pertimbangan dalam melalui jenjang kepangkatan dan karirnya kemudian dan menentukan didalam pencapaian tugas pokok dan fungsi organisasi ditempat ia bekerja.

Prestasi seorang pegawai akan baik bila dia bisa menyesuaikan diri terhadap organisasinya serta dukungan motivasi dari pimpinan serta teman dalam pemerintahan yang mempunyai harapan masa depan lebih baik. Jika ingin prestasi pegawai baik maka pemimpin harus mampu menciptakan kondisi kerja setiap pegawainya, baik dengan cara menciptakan kondisi yang kondusif yaitu memotivasi pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

Prestasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah cukup baik dari tahun ke tahun. Penilaian prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah dengan menggunakan system SKP adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai yang berada di lingkungan kantor Badan Penanggulangan

Bencana Daerah. Contohnya pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah untuk tahun ke tahun selalu membaik, Menurut Fajri Rozehan Alam, SE selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian dan Naimatul wardiah selaku staf umum dan kepegawaian yang di tugaskan dalam membantu membuat rekap SKP Pegawai mengatakan bahwa nilai pada sebagian besar SKP pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah selalu membaik, tapi ada juga ditemukan nilai pegawai menurun namun hanya beberapa pegawai saja. Dalam kegiatan tersebut Badan Penanggulangan Bencana Daerah memiliki pegawai dengan jumlah 54 orang yang terdiri dari 23 orang PNS, 2 orang honor daerah dan 29 orang honor kontrak dengan karakteristik prestasi yang berbeda-beda tiap personilnya.

Untuk dapat mencapai prestasi yang diharapkan, pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah harus memiliki kinerja yang hanya akan diperoleh dari sumber daya manusia yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal terhadap instansi. Sumber daya manusia yang memenuhi kriteria seperti itu akan dapat melalui peningkatan prestasi terhadap organisasi.

Untuk membentuk sosok Pegawai, maka perlu dilaksanakan pembinaan yang baik dan teratur, dilakukan secara terus menerus dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetensi secara sehat. Untuk mencapai hal tersebut, perlu adanya faktor-faktor yang dapat mendukung terciptanya pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dengan memotivasi pegawai itu sendiri.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau rangsangan yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai, dalam hal ini perilaku yang dimaksud adalah kegiatan yang harus dilakukan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Sejalan dengan hal tersebut, Menurut Purwanto (2010) mengungkapkan Motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja akan mempengaruhi prestasi kerja, dan sebagai sebagian dari tugas dari seseorang pimpinan adalah menyalurkan motivasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pimpinan dalam instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi para pegawainya agar meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsi kerjanya. Misalnya seorang pimpinan memberikan pujian atas pekerjaan kepada bawahannya, memberikan perhatian khusus pada bawahannya atas pekerjaan yang dikerjakannya, memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi serta menganggap pegawai tersebut bukan bawahannya melainkan sebagai mitranya dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah ditemui juga pimpinan yang selalu memotivasi pegawainya untuk lebih giat lagi bekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Misalnya pimpinan ketika melaksanakan apel gabungan dan apel harian selalu memotivasi dan mengingatkan kepada pegawainya agar lebih baik lagi dalam bekerja menuju yang lebih baik serta memberikan semangat baru untuk memulai aktivitas.

Malayu Hasibuan (2010) yang mengemukakan bahwa salah satu tujuan dari adanya motivasi adalah untuk mendorong gairah dan semangat kerja. Selain diperlukannya aspek motivasi pegawai didalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas

Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat, aspek disiplin kerja pegawai juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Veitzhal Rivai (2011) mendefinisikan Disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan, dan prestasi kerja. dalam pekerjaan adalah Disiplin kerja dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dan untuk mencapai rasa Disiplin kerja merupakan hal yang tidak mudah dan perlu dilakukan pemahaman secara spesifik atas apa yang hal yang dapat menyebabkan dan mempengaruhi Disiplin kerja pegawai.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pasaman Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang tertuang dalam bentuk program-program dilakukan dan direncanakan untuk dijalankan oleh sumber daya manusia yang efektif dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila pegawai dapat menunjukkan produktivitas kerja yang baik dari waktu ke waktu, akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan sehingga menimbulkan prestasi kerja bagi para pegawai.

Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat penulis menemukan suatu kondisi dimana masih adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin seperti halnya dalam mengikuti apel pagi serta jam pulang yang tidak tepat pada waktunya, tetapi itu hanya beberapa orang saja. Beranjak dari pemaparan inilah, maka penulis tertarik untuk Melakukan penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang bersifat asosiatif, yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain Sugiyono(2011). Penelitian ini melihat sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Penelitian dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pasaman Barat dengan objek penelitian adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pasaman Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah berjumlah 54 orang. Prosedur pengambilan sampel menggunakan metode sensus artinya seluruh populasi yang digunakan 54 orang dan digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuisioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien kolerasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r produk moment. Bila koefisien kolerasinya lebih besar dari pada nilai kritis maka suatu pertanyaan dianggap valid Imam Ghozali(2013). Sedangkan Menurut Idris (2010) menyatakan bahwa untuk uji validitas apabila memiliki nilai corrected item-total correlation lebih besar dari 0,30.

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa semua butir pernyataan valid karena nilai corrected item-total correlation $> 0,30$.

Uji Reliabilitas

Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten Saifuddin Azwar (2012). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Menurut Imam Ghozali (2013) suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika diberikan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih dari 70% atau 0,70. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien	Kesimpulan
Motivasi(X_1)	0,836	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,829	0,70	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,884	0,70	Reliabel

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 16 (lampiran 4)

Dari tabel diatas, terlihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena memiliki nilai *cronbach's Alpha* di atas 0,70 sehingga dapat dinyatakan Handal.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang merupakan persyaratan yang harus terpenuhi terlebih dahulu. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memeriksa apakah data yang berasal populasi terdistribusi normal atau tidak. Menurut singgih (2012) uji normalitas berpedoman pada uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) distribusi tidak normal
- Jika nilai signifikan $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) distribusi normal.

Uji normalitas yang dilakukan terhadap data dari variabel-variabel penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Prestasi Kerja (Y)	0,130	Normal
2	Motivasi (X1)	0,130	Normal
3	Disiplin Kerja (X2)	0,131	Normal

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 16 (lampiran 6)

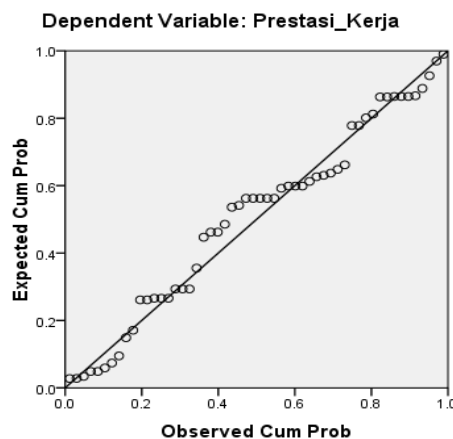
Dari tabel diatas terlihat bahwa seluruh data menunjukkan kondisi yang normal sehingga dari segi normalitas data memenuhi syarat untuk dilakukan analisa data dengan regresi.

Uji Linearitas

Uji linearitas untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linear, maka dapat dilihat dari P-P. Plot. Apabila titik-titik distribusi mengikuti garis linear, maka model regresi dapat dinyatakan linear. Dalam penelitian ini, untuk uji lineritas dipergunakan Grafik P-P Plot.

Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas digunakan Grafik tersebut yang diperlihatkan dibawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari grafik diatas, terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju model regresi dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.

Uji Heteroskedastisitas

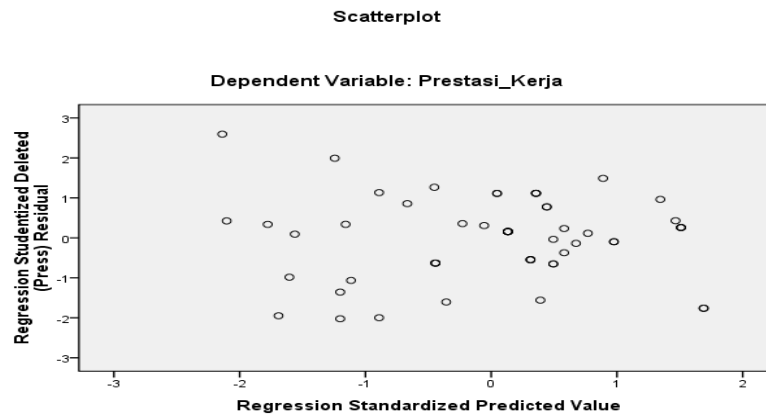
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan dan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi terjadi tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot Regresi antara nilai Prediksi Variabel Terikat/Dependent (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual.

Dasar Analisis :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (Bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (Nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan Data SPSS Versi 16 (lampiran 6)

Dari hasil pengujian diatas data menyebar tidak membentuk pola teratur dan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Dengan demikian model penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk menghindari agar di antara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya. Hubungan masing-masing variabel ditunjukkan dengan melihat nilai *VIF* (*Varians Inflation Factor*). Bila angka *tolerance* > 0,10 atau nilai *VIF* < 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Motivasi (X_1)	0,618	1,619
Disiplin Kerja (X_2)	0,618	1,619

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 16 (lampiran 6)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16 di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini nilai *tolerance*-nya > 0,01 dan *VIF* < 10. Dengan demikian di antara variabel independen dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja masing-masing terhadap Prestasi Kerja. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Variabel	B	T	Sig.
Konstanta	0,860	0,504	0,616
Motivasi X1	0,277	3,457	0,001
Disiplin kerja X2	1,437	19,897	0,000
F	399.022	0,000	
R ²	0,940 atau 94,0%		
R	0,970		

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 16 (Lampiran 7)

Berdasarkan model penelitian, maka rumus persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan demikian persamaan dari hasil analisis data dari penelitian ini adalah :

$$Y = 0,860 + 0,277X_1 + 1,437X_2 + e$$

Persamaan tersebut memberikan makna sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) dari penelitian ini adalah bernilai sebesar 0,860 nilai konstanta bernilai positif artinya jika nilai variabel motivasi dan Disiplin kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai prestasi kerja bernilai sebesar konstanta yakni sebesar 0,860.
2. Koefisien b_1 : 0,277 koefisien variabel motivasi bernilai positif artinya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah bersifat positif. Jika nilai motivasi mengalami peningkatan, maka nilai prestasi kerja akan semakin meningkat pula. Dan jika nilai motivasi mengalami penurunan, maka prestasi kerja akan mengalami penurunan pula.
3. Koefisien b_2 : 1,437 koefisien variabel Disiplin kerja positif artinya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja adalah bersifat positif. Jika nilai disiplin kerja mengalami peningkatan, maka nilai prestasi kerja akan semakin meningkat pula. Dan jika nilai disiplin kerja mengalami penurunan, maka nilai prestasi kerja akan mengalami penurunan pula.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada. Dari tabel diatas terlihat bahwa koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 3,457 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja atau hipotesis 1 diterima.

Sedangkan variabel Disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 19,897 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Dari data ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Artinya hipotesis 2 diterima.

Uji f digunakan untuk menguji hipotesis secara stimulan dengan tingkat keberartian tertentu seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Singgih, 2012) dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah :

- a. Jika nilai probabilitas (p) $< \alpha$ (0,05), maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai probabilitas (p) $> \alpha$ (0,05), maka tidak terdapat pengaruh yang berarti

dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Dari tabel terlihat bahwa nilai signifikansi uji F adalah 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5 % ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Selain untuk melihat kelayakan model, Uji F juga digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara bersamaan (simultan). Dari hasil uji F diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (r^2) persamaan regresi.

Dari tabel terlihat bahwa koefisien determinasinya adalah 0,940 atau 94,0%. Artinya motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Kabupaten Pasaman Barat sebesar 94,0%. Sisanya atau sebesar 6,0 % prestasi kerja pegawai BPBD Kabupaten Pasaman Barat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah telah mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Bila dilihat dari hasil TCR untuk variabel Motivasi yang hanya 78,1 % atau masuk dalam kategori Cukup Baik, maka Motivasi hanya dinilai oleh responden pada tingkat cukup baik saja. Kondisi ini belum memadai untuk menjamin prestasi yang maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi, pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat masih harus meningkatkan nilai-nilai individu dalam kelompok. Hal ini karena hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya, karena motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sementara motivasi belum maksimal dan baru dalam taraf cukup baik, maka untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai maka semestinya pimpinan pada Kantor BPBD harus meningkatkan lagi motivasi nya. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa apabila motivasi pada Kantor BPBD ditingkatkan lagi maka akan semakin meningkat prestasi kerja pegawainya.

Kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan judul Pengaruh Motivasi , Disiplin kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara dalam jurnal EMBA Vol 4 Nomor 1, maret 2016 : Hal 514-523 ISSN : 2303 - 1174. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan koefisien regresi linear berganda yaitu : $Y = 1,437 + 0.458 (X_1) + 0.415 (X_2) + 0,025 (X_3)$ penelitian ini menunjukkan Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara terbukti kebenarannya.

Dan disimpulkan bahwasanya hasil dari penelitian yang saya lakukan tentang pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja sesuai atau sejalan dengan hasil penelitian dari Jouita Victoria Pattinama Christoffel Kojo dan Augusta L. Repi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado dalam jurnal EMBA Nomor Vol.4 1 Maret 2016, Hal.514-523 ISSN : 2303-1174 dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara terbukti kebenarannya. Artinya hasil dari penelitian terhadap motivasi yang telah diterima oleh Kantor BPBD telah mampu untuk memberikan aturan kepada pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya sehingga pekerjaannya dapat mempunyai hasil yang bagus dan baik, dan pegawai pun merasa puas dengan hasil kerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Artinya Disiplin kerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah telah mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dari nilai TCR variabel Disiplin Kerja dengan nilai 78.6 % atau pada tingkat cukup baik. Maka disiplin kerja hanya dinilai oleh responden pada tingkat cukup baik saja. Kondisi ini belum memadai untuk menjamin prestasi yang maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi, pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat masih harus meningkatkan kedisiplinan kepada pegawai.

Kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta yang diteliti oleh Yordan Ariandy, dan Dadang Iskandar Fakultas Bisnis dan Media dalam jurnal e-Proceeding of Management Vol.2 No.2 Agustus 2015, ISSN 2355-9357. dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 21,761 + 0,455X$ menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja X terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta terbukti kebenarannya. Dan disimpulkan bahwasanya hasil dari penelitian yang saya lakukan tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja sesuai atau sejalan dengan hasil penelitian dari Yordan Ariandy, dan Dadang Iskandar dalam Jurnal e-Proceeding of Management Vol.2 No.2 Agustus 2015, ISSN 2355-9357.

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Artinya motivasi dan disiplin kerja yang secara bersamaan mempengaruhi prestasi kerja pegawai, akan dapat lebih meningkatkan hasil kerjanya lebih baik dan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman Barat dengan koefisien regresi 3,457 dan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Prestasi pegawai karena nilai koefisien regresi sebesar 19,897 dan nilai signifikansi 0,000 atau $< 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah dengan nilai F sebesar 399.022 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.
4. Pengujian terhadap model penelitian melalui uji F ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak.
5. Koefisien determinasi adalah sebesar 0,940 atau 94,0% Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 94,0%. Selebihnya yaitu 6,0% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Arikunto, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta, Rineka Cipta
- Budihardjo, Prasetyo Harvy. Lengkong, Victor P.K. Dotulong, Lucky O.H. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Air Manado. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September (2017) Hal. 4145-4154. ISSN 2303-1174.
- Budi W. Soetjipto, 2008, Budaya Organisasi dan Perubahan. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. (2001). Ekonometrika Dasar. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Khoirul Ulum, Alvin Efendi. Suyadi, Bambang dan Hartanto Wiwin. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso". Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial. Volume 12 Nomor 2 (2018). ISSN 1907-9990. E-ISSN 2548-7175.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Lengkong, Novfarly Leonard. Adolfina. Uhing, Yantje. Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. Jurnal EMBA Vol.8 No.1 (2020), Hal.52-61. ISSN 2303-1174

- Panggabean. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Rampisela J, A Virginia. Lumintang Genita G. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. Jurna EMBA Vol.8 No.1 Januari (2020), Hal 302-311. ISSN 2303-1174.
- Ravianto J. 2014. Produktivitas dan Pengukuran, Jakarta. Binaman Aksara,
- Robbins & Judge. (2007). Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayati, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singgih Santoso. 2000. Latihan SPSS Statistik Parmetik. Gramedia, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, (2009), Produktivitas apa dan bagaimana?. Bumi Aksara.
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Manggu Media.
- Sumanjow, Elisa Nurisa. Tewal, Bernhard dan Lumintang, Genita G. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara". Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September (2018), Hal. 3513-3522.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Uma Sekaran, 2006. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat