

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso

The Effect of Work Motivation and Work Discipline to Work Performance Staff Office of Land Agency Bondowoso Regency

Rizky Kurniawan

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

Jln. Karimata 49, Jember 68121

E-mail: rizkykurniawangupro@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Pertanahan Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 44 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh. Untuk analisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_1 diterima. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_2 diterima. Hasil koefisien determinasi berganda (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,668, hal ini berarti 66,8% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 33,2% disebabkan oleh faktor lain budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, komitmen organisasi, dan lain-lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract

This research with aim to analyze the effect of work motivation and work discipline to work performance staff office of Land Agency Bondowoso Regency. Data used in this research is primary data was collected by questionnaire. The population of this research is all staff office of Land Agency Bondowoso Regency of 44 people. Determination of samples using census or total sampling. The analyze technique used multiple linier regressions analysis. The result of hypothesis testing shown that the work motivation has significant effect on the work performance staff office of Land Agency Bondowoso Regency or H_1 accepted. Work discipline has significant effect on the work performance staff office of Land Agency Bondowoso Regency or H_2 accepted. Results of multiple determination coefficient (R^2) obtained a value of 0,668, meaning 66,8% change in the work performance affected by variables of work motivation and work discipline while the rest 33,2% were caused by other factors of organizational culture, training, organizational commitment, and others that are not included in the regression equation is created.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, and Work Performance

Pendahuluan

Perbankan adalah industri yang sarat dengan berbagai Penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik di Negara Republik Indonesia (Adisasmita, 2012: 4). Hal ini dipengaruhi adanya tuntutan masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan tata pemerintahan dengan baik, sejalan dengan meningkatnya dinamika kemasyarakatan dan pengetahuan masyarakat. Pemerintah yang di dalamnya

identik dengan Aparatur Negara yang berfungsi sebagai abdi masyarakat di samping sebagai abdi Negara berkewajiban memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, karena pemberian pelayanan umum oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat sebagai pelanggan adalah merupakan perwujudan dari fungsi aparatur Negara.

Sumber daya manusia menjadi hal yang penting bagi kesuksesan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan sendirinya akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan kurang

baik maka efektivitas kerjanya akan menurun. Dengan demikian semakin pentingnya memahami sumber daya manusia yang baik akan sangat mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2010: 39) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora (2010: 58) dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial. Seorang pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku ke arah tujuan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Hersey dan Blanchard dalam Rivai (2009: 15) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Sebagai makhluk sosial para pegawai memerlukan bantuan pemahaman dan pengertian dari pihak lain. Di sisi lain para pegawai menginginkan dan mengharapkan kesempatan yang cukup untuk memperoleh kemajuan diri kariernya, ingin dihargai, ingin diperhatikan dan ingin dihormati, sehingga timbul rasa bangga dan percaya diri. Kesemuanya ini merupakan sarana untuk menstimulasikan motivasi kerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga para pegawai data memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dilihat antara lain dengan kehadiran di tempat kerja, tepat waktu, melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Memotivasi pegawai dilihat dari sudut pandang organisasi merupakan upaya untuk mendorong semua unsur dalam organisasi satuan kerja bergerak/berusaha untuk mencapai tujuan organisasi satuan kerjanya. Di samping terpenuhi

kebutuhan-kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi kerja, juga perlu diperhatikan faktor motivator yang ada dalam diri individu pegawai seperti: keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab dan faktor peningkatan/kemajuan yang merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan batin, sehingga termotivasi untuk melakukan kinerja dan berprestasi tinggi untuk mendukung keberhasilan organisasi satuan kerjanya.

Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2002:317): “Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya dan bukannya kepada karyawan sebagai pribadi, karena alasan untuk mendisiplinkan adalah untuk meningkatkan kinerja”. Seorang yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan kemudian tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan, sehingga akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian kinerja yang optimal.

Faktor disiplin memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian pula pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kualitas kerja yang tinggi dan berdampak akan memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2013: 212).

Sebagai instansi pemerintahan, Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso belum menunjukkan profesionalisme kinerja yang baik. Dalam instansi pemerintah, kinerja instansi pemerintah semakin menjadi sorotan dan masyarakat mulai banyak menuntut nilai yang diperoleh atas pelayanan yang diberikan birokrasi pemerintah yang dimotori oleh Pegawai Negeri Sipil. Tuntutan tersebut, diutarakan karena masyarakat masih merasa belum puas atas kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah. Berkaitan dengan pelayanan masyarakat yang menggambarkan belum optimalnya kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso dapat dilihat dari fenomena diantaranya (Renstra Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso, 2017):

1. Terjadinya pemungutan tarif di atas harga resmi yang telah ditetapkan serta memunggut bea pengukuran tanah.
2. Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso dinilai belum mampu memberikan pelayanan terbaiknya, khususnya menyangkut pengurusan hak milik seseorang atas sebidang tanah (sertifikat).

3. Banyak tanah yang masih belum memiliki sertifikat sehingga muncul klaim dari berbagai pihak atas kepemilikan tanah tersebut.
4. Mahalnya tarif dan lamanya waktu pelayanan yang diberikan Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso.
5. Tidak transparannya prosedur dan tarif pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso diketahui bahwa realisasi penyerapan anggaran pada semua program kegiatan tahun 2016 sebesar 75,80% atau sedikit lebih tinggi jika dibandingkan dengan tahun 2015 sebesar 71,72%. Menurut petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Deputi Bidang Akuntabilitas Aparatur tahun 2008, jika penyerapan anggaran pada suatu institusi berada pada angka di bawah 90 persen maka kinerja organisasi tersebut dikategorikan rendah. Kinerja institusi dinyatakan berhasil jika mampu menyerap 100 persen anggaran pemerintah (LAKIP Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso, 2016)

Berdasarkan fenomena tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso masih belum optimal. Kinerja PNS di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso yang belum optimal tentunya akan berdampak serius terhadap pelayanan kepada masyarakat. Aspek yang perlu diperhatikan berkaitan dengan kinerja PNS adalah motivasi dan disiplin kerja. Gambaran mengenai motivasi, masih rendahnya gaji yang diperoleh pegawai khususnya golongan rendah (Gol. I dan II) menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini tercermin melalui masih banyak pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan seperti melanggar ketentuan jam kerja serta inisiatif bekerja kurang optimal, karena efektivitas dan efisiensi penggunaan waktu pada saat bekerja sehingga tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Fenomena ini terlihat dari kosongnya meja-meja kerja karena ada beberapa orang pegawai yang tidak berada di tempat pada saat jam kerja. Ada pula beberapa pegawai yang hanya datang untuk absen datang dan absen pulang saja, sedangkan pada saat jam kerja terkadang mereka tidak berada di tempat. Berkaitan dengan disiplin kerja, dapat tercermin melalui tingkat kehadiran pegawai masih belum dapat mencapai batas toleransi kehadiran yang telah ditetapkan yaitu sebesar 97% (Adisasmita, 2012: 18). Hal ini terjadi karena masih ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja dikarenakan mengambil cuti kerja dan tidak masuk tanpa keterangan (alpa).

Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso harus memperhatikan motivasi dan disiplin kerja pegawai. Hal ini mengingat kedua aspek tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai yang pada akhirnya akan mendorong pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Oleh sebab itu Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso saat ini sedang giat-giatnya melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM yang akan membawa konsekuensi kepada kinerja pegawai yang berdaya guna dan berhasil guna. Upaya yang dilakukan adalah memperhatikan aspek motivasi bagi pegawai dan

disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan yang akan dibahas adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso?

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi sering dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*) atau *impuls*. Orang yang satu berbeda dengan yang lainnya terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka bekerja atau tergantung pada motivasinya (Thoah, 2010: 206). Adapun motivasi seseorang ini tergantung dari kekuatan motivasi itu sendiri. Dorongan ini menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar ataupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang berperilaku yang dapat mengendalikannya dan memelihara kegiatan-kegiatan dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut

Martoyo (2007: 182) berpendapat bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Robbins (2006: 222) berpendapat motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan menurut Winardi (2007: 7), menyatakan bahwa problem inti motivasi yang berkaitan dengan manajer organisasi adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang memiliki kebutuhan yang khas dan kepribadian unik untuk bekerja sama menuju pencapaian sasaran-sasaran organisasi mereka.

Motivasi adalah psikologis dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Dari motivasi ini kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi (Swasto, 2011: 71). Sedangkan Robbins (2006: 213) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Motivasi dari pengertian yang lebih

luas sebenarnya bukan hanya dorongan yang menggerakkan aktivitas individu tetapi juga menggerakkan aktivitas kelompok. Ada juga pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Pimpinan dalam pekerjaan perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Perilaku manusia pada hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan (Thoha, 2010: 206). Satuan dasar dari setiap perilaku adalah kegiatan. Sehingga dengan demikian semua perilaku itu adalah serangkaian aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan. Sebagai manusia kita ini selalu mengerjakan sesuatu. Misalnya adakalanya berjalan-jalan, berbicara, makan, tidur, bekerja dan sejenisnya. Dalam banyak hal seseorang itu melakukan lebih dari satu aktivitas pada saat tertentu, misalnya kita berbicara dengan seseorang sambil berjalan atau makan. Demikian pula pada saat tertentu kita memutuskan untuk mengubah dari satu atau kombinasi aktivitas-aktivitas tersebut untuk mengerjakan aktivitas lainnya. Kejadian seperti ini menimbulkan suatu pertanyaan yang amat penting. Mengapa orang-orang tersebut memilih pekerjaan yang itu, mengapa tidak yang ini? Mengapa mereka mengubah pemilihan aktivitasnya? Bagaimana seseorang manajer bisa memahami menduga dan bahkan mengendalikan aktivitas atau aktivitas aktivitas seseorang yang dikerjakan seseorang pada saat tertentu.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2013: 212).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2005: 291). Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus (Gibson *et. al.*, 2006: 75). Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penerunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari

pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggran aturan-aturan instansi. Menurut Rivai (2009: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2009: 94). Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi.

Kinerja Pegawai

Dalam pelaksanaannya setiap organisasi perlu melakukan penilaian kinerja pegawai. Pelaksanaan penilaian kinerja berhubungan dengan tujuan dari organisasi, misalnya untuk menetapkan kebijakan gaji pegawai, mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam periode tertentu, promosi jabatan atau untuk memenuhi keperluan lain. Mangkunegara (2011: 19) menyatakan bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dijelaskan oleh Prawirasentono (2005: 2) bahwa kata kinerja yang merupakan padanan kata *performance*, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan perwujudan dari hasil karya seseorang yang akan menentukan keberhasilan dari faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja lebih baik atau berprestasi yang lebih baik lagi. Menurut Hasibuan (2013:145), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Nawawi (2008: 63) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut Simanjuntak (2011: 1), "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan

dalam kurun waktu tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2007: 69) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Istingsih (2006: 24) kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Gibson *et.al.* (2006: 153) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2010: 327). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins (2006: 213) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Mangkunegara, 2009: 97). Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Proses penumbuhan motivasi dalam diri seorang pegawai dapat dirangsang dengan menumbuhkan pula adanya kebutuhan akan prestasi. Karena dengan cara itu akan mendorong pegawai untuk mengembangkan segala kreativitas dan segala kemampuan yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja (kinerja) yang maksimal. Setelah itu, baru dapat dilihat dan dinilai bagaimana hasil kerja pegawai tersebut. Hal ini sesuai dan mendukung hasil penelitian dari Haryati (2013) dan Zaitinnor (2015) yang menyatakan bahwa gaya motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai.

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin (*discipline*) menurut Simamora (2010: 611) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2013: 39), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Apabila suatu kedisiplinan yang tertanam pada tiap diri pegawai maka semua pekerjaan yang dilakukan akan terlaksana dengan baik tanpa adanya kesalahan. Kesalahan terjadi karena kurangnya disiplin dalam melakukan pekerjaan. Disiplin harus dilakukan dengan unsur keiklasan agar pegawai tidak merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaannya. Padahal kinerja merupakan suatu titik dimana pegawai tersebut telah melakukan pekerjaan yang diharapkannya dan perusahaan inginkan. Jadi apabila tidak atau kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan maka kinerja yang diharapkan akan sulit untuk terwujud, sehingga disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai atau diharapkan pegawai dimana pegawai tersebut bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian dari Haryati (2013), Mailiana (2016), dan Adi, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pertanahan Kabupaten Bondowoso.

Metode Penelitian

Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan definisi yang dilakukan atas sifat atau hal yang didefinisikan yang dapat diamati atau diobservasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas/*Independent Variable* (X)
 - a. Motivasi Kerja (X₁)
 - b. Disiplin Kerja (X₂)

2. Variabel terikat/*Dependent Variable* (Y)
Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006: 12). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

Definisi Operasional Variabel

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun penelitian, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel diatas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

a. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan PNS di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso untuk mencapai tujuannya. Adapun indikator-indikatornya:

- 1) Pemenuhan kebutuhan fisiologis terpenuhi selama PNS bekerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso.
- 2) Instansi memberikan jaminan perlindungan keamanan bekerja bagi PNS di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso.
- 3) Instansi memberikan penghargaan kepada PNS yang berprestasi.
- 4) Pimpinan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi PNS untuk mengembangkan kreativitas kerja.
- 5) PNS Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso memiliki keleluasaan dalam mengaktualisasikan diri dalam bekerja.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan PNS di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan instansi. Adapun indikator-indikatornya:

- 1) Frekuensi kehadiran, pegawai berada di tempat selama jam kerja;
- 2) Ketaatan pada standar kerja, pegawai selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan;
- 3) Ketaatan pada peraturan, pegawai mentaati segala peraturan yang berlaku;
- 4) Etika kerja, pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang telah ditentukan.
- 5) Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas.

2. Variabel Terikat (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh PNS di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai ini adalah:

- a. Kualitas pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti;
- b. Kuantitas pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditentukan;
- c. Supervisi yang diperlukan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan, saran, dan koreksi;
- d. Kehadiran, hadir dan disiplin dalam bekerja serta dapat diandalkan;
- e. Konservasi, berusaha melakukan pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data subyek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakter seseorang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian, dimana data yang diperoleh dalam penelitian tersebut dengan menggunakan kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 2011: 118).

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui proses pengolahan dari pihak lain (Indriantoro dan Supomo, 2011: 146). Data primer yang dimaksud adalah tanggapan responden atas kuisiner yang diajukan. Sedangkan, data sekunder berupa data profil Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso, data pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso, serta Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan objek/subjek yang dapat berupa orang, benda, peristiwa maupun gejala yang terjadi di sekeliling kita. Seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek tersebut juga merupakan populasi selain jumlah dari suatu objek/subjek penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2006: 80) yang menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian akan ditarik kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau total sampling yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel oleh peneliti. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Pertanahan Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 44 orang yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Analisis Regresi Linear Berganda

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linear berganda (*linear regression analysis*). Analisis ini bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= kinerja pegawai
α	= Konstanta
β_{1-2}	= Koefisien Regresi
X_1	= motivasi kerja
X_2	= disiplin kerja
e	= Error

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012: 98). Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap t hitung, kemudian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen ditolak. Ini berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_0 akan diterima (H_1 ditolak) pada tingkat kepercayaan tertentu jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Dengan demikian variabel bebas ke-i yang diuji tidak mempengaruhi variabel tidak bebas. Dengan kata lain variabel bebas ke-i tidak signifikan secara statistik. Sebaliknya H_0 akan ditolak (H_1 diterima) pada tingkat kepercayaan tertentu jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga variabel bebas ke-i yang diuji mempengaruhi variabel tidak bebas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi/ R^2 digunakan untuk mengetahui hubungan antara semua variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi dalam dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam independen variabel. Nilai R^2 terletak antara 0 (nol) dan 1 (satu), jika R^2 semakin mendekati 1, maka semakin besar variasi dalam dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam independen variabel, ini berarti semakin tepat garis regresi tersebut untuk mewakili hasil observasi yang sebenarnya (Ghozali, 2012: 97).

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan pengujian dengan bantuan program *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Var	Koef. Regresi	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	5,620	3,612	0,001	-
X1	0,329	2,853	0,007	Signifikan
X2	0,374	3,327	0,002	Signifikan

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,620 + 0,329 X_1 + 0,374 X_2$$

Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,620, menunjukkan besarnya kinerja pegawai pada saat variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sama dengan nol. Dalam hal ini kinerja pegawai masih tercapai tanpa kedua variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.
2. $b_1 = 0,329$, artinya apabila variabel disiplin kerja tetap atau konstan, maka peningkatan variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. $b_2 = 0,374$ artinya apabila variabel motivasi kerja tetap atau konstan, maka peningkatan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program *SPSS for Windows* dapat dilihat pada Tabel 4.9. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)
Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,853 > 2,018$ dan signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,007 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_1 diterima.

2. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)
Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,327 > 2,018$ dan signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,002 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_2 diterima.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1. Apabila R^2 atau $R^2 = 1$, maka garis regresi dari model tersebut memberikan sumbangan sebesar 100% terhadap perubahan variabel terikat. Apabila $R^2 = 0$, maka model tersebut tidak bisa mempengaruhi atau tidak bisa memberikan sumbangan terhadap perubahan variabel terikat. Kecocokan model akan semakin lebih baik apabila mendekati satu.

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 4.10 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,668, hal ini berarti 66,8% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 33,2% disebabkan oleh faktor lain budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, komitmen organisasi, dan lain-lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti faktor motivasi kerja yang diukur melalui instansi telah memenuhi kebutuhan fisiologis terpenuhi selama PNS bekerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso, instansi memberikan jaminan perlindungan keamanan bekerja bagi PNS di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso, Instansi memberikan penghargaan kepada PNS yang berprestasi, pimpinan instansi memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi PNS untuk mengembangkan kreativitas kerja, dan pegawai memiliki keleluasaan dalam mengaktualisasikan diri dalam bekerja merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso.

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau

mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins (2006: 213) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Mangkunegara, 2009: 97). Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Proses penumbuhan motivasi dalam diri seorang pegawai dapat dirangsang dengan menumbuhkan pula adanya kebutuhan akan prestasi. Karena dengan cara itu akan mendorong pegawai untuk mengembangkan segala kreativitas dan segala kemampuan yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja (kinerja) yang maksimal. Setelah itu, baru dapat dilihat dan dinilai bagaimana hasil kerja pegawai tersebut. Hal penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian dari Haryati (2013) dan Zaitinnor (2015) yang menyatakan bahwa gaya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti faktor disiplin kerja yang diukur melalui pegawai selalu berada di tempat kerja selama jam kerja, pegawai selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, pegawai selalu mentaati segala peraturan yang berlaku, pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang telah ditentukan, dan pegawai selalu memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso.

Disiplin (*discipline*) menurut Simamora (2010: 611) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2013: 39), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan

tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Apabila suatu kedisiplinan yang tertanam pada tiap diri pegawai maka semua pekerjaan yang dilakukan akan terlaksana dengan baik tanpa adanya kesalahan. Kesalahan terjadi karena kurangnya disiplin dalam melakukan pekerjaan. Disiplin harus dilakukan dengan unsur keiklasan agar pegawai tidak merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaannya. Padahal kinerja merupakan suatu titik dimana pegawai tersebut telah melakukan pekerjaan yang diharapkannya dan perusahaan inginkan. Jadi apabila tidak atau kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan maka kinerja yang dihapkan akan sulit untuk terwujud, sehingga disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai atau diharapkan pegawai dimana pegawai tersebut bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian dari Haryati (2013), Mailiana (2016), dan Adi, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_1 diterima.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_2 diterima.

Saran

Mengacu pada hasil kesimpulan dan pembahasan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso, oleh karena itu hendaknya pihak Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso selalu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang semakin baik demi tercapainya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai, pemberian jaminan perlindungan keamanan bekerja, penegakan disiplin kerja pegawai, dan lainnya.
2. Hasil penelitian ini hanya mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 66,8%, sehingga masih ada faktor lain di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan kinerja pegawai. Oleh karena itu disarankan bagi

penelitian lanjutan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, komitmen organisasi, dan lain-lain. Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Adi, I Gede Purnawan, I Wayan Bagia, dan Wayan Cipta. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol 4.
- Adisasmita, Rahardjo. 2012. Manajemen Pemerintahan Daerah. Graha Ilmu. Makassar.
- Badan Pertanahan Nasional. 2016. *LAKIP*. Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso: [Badan Pertanahan Nasional](#).
- Badan Pertanahan Nasional. 2017. *Renstra*. Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso: [Badan Pertanahan Nasional](#).
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2006. *Organisasi*. Terjemahan. Edisi Ke-Lima. Jakarta: Erlangga.
- Haryati, Dudung Juhana. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 7, No. 2, Oktober 2013, 84-94.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Istiningsih. 2006. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan STMIK Amikom Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajerial*. VOL. 2. NO. 1. MARET 2006.
- Mailiana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen* . Vol. 10 No. 1, Januari 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2002. *Human Resources Development*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univesity Press.
- Rivai, Veitzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari teori ke Praktik*. Edisi Pertama Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aditama Media.

- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas. Ekonomi UI.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zaitinnor. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 1, No 2, Maret 2015, hal 247-266.