

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PARIWISATA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT THE TOURISM OFFICE OF NORTH SULAWESI PROVINCE***

Irfan Amu⁽¹⁾, Joyce J. Rares⁽²⁾, Deysi Tampongangoy⁽²⁾

1) Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan, Universitas Sam Ratulangi, Manado
2) Staf Pengajar dan Peneliti pada Program Studi Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan, Universitas Sam Ratulangi, Manado
*Penulis untuk korespondensi: irfanamu98@gmail.com

Naskah diterima melalui Website Jurnal Ilmiah agrisosioekonomi@unsrat.ac.id	:	15 Desember 2021
Disetujui diterbitkan	:	28 Januari 2022

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at the Tourism Office of North Sulawesi Province. This research was conducted from October to November 2021. The research method used was a quantitative method with an explanatory approach. Samples were taken as many as 63 respondents. This study uses multiple linear regression analysis and uses questionnaire data sourced from respondents and documentation. The results of this study indicate that the variables of work discipline and motivation have a positive and significant influence on employee performance. The percentage value of the independent variable on the dependent variable has a coefficient of determination of the stimulus (R Square) of 0.743. This means that the rise and fall of the dependent variable, namely employee performance (Y) at the Regional Tourism Office of North Sulawesi Province is influenced by the independent variable, namely work discipline (X1) and motivation (X2) by 73.4% while the remaining 26.6 is influenced by factors others that were not investigated in this study.

Keywords: work discipline, motivation, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan November 2021. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Sampel yang diambil sebanyak 63 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan data kuesioner yang bersumber dari responden dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Presentase nilai pada variabel independent terhadap variabel dependent memiliki nilai koefisien determinasi simultan (R Square) adalah sebesar 0,743. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y) di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara dipengaruhi oleh variabel independent yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar 26,6 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberagaman karakteristik individu menyebabkan terdapat beragam perilaku yang dapat terlihat melalui sumber daya manusia pada sebuah organisasi. Keberagaman individu tersebut dapat menghasilkan potensi yang bersifat positif jika ditunjukkan untuk keperluan mencapai sebuah tujuan organisasi. Namun, keberagaman individu tersebut akan menghasilkan potensi yang bersifat negatif jika tidak bisa diarahkan dengan baik oleh pemimpin organisasi. Bahkan apabila tidak diatur dengan baik akan menjadi pemantik munculnya konflik internal di dalam tubuh organisasi.

Keberagaman individu yang merupakan inti dari SDM yang dimiliki oleh organisasi agar bisa dikelola dengan baik, memerlukan pemahaman pemimpin terkait fungsi pengarahan yang optimal. Kunci utama agar pengarahan tersebut bisa berfungsi dengan baik ada pada motivasi yang dibangun oleh setiap individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang mesti dipahami oleh para pimpinan organisasi, karena motivasi ialah faktor yang menjadi pendorong mengapa seseorang dalam organisasi dapat mempunyai tingkah laku dengan pola tertentu dan sikap yang beragam, termasuk kinerja yang ditampilkan oleh individu. tersebut.

Menurut French dan Raven (dalam Ernie Sule, 2009) *motivavion is the set of forces that cause people to behave in certain ways*. Atau motivasi ialah sebuah kekuatan yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu. Hal ini seperti apa yang diinginkan oleh setiap organisasi bahwa perilaku akan memberikan hasil kinerja yang maksimal bagi organisasi. Kinerja terbaik menurut Griffin (2000) dapat ditentukan melalui tiga faktor yaitu: (1) motivasi (motivation) berupa keinginan seseorang dalam melakukan pekerjaan; (2) kemampuan (ability) yaitu kemampuan dan kesanggupan dari tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan; dan (3) lingkungan pekerjaan (the work environment) yaitu kondisi lingkungan tempat kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Apabila

organisasi diperhadapkan dengan suatu persoalan lingkungan kerja maka tidak terlalu sulit dalam melakukan pencegahan dan perbaikan terhadap persoalan tersebut, namun jika organisasi diperhadapkan perihal motivasi dari tenaga kerja itu sendiri, maka langkah perbaikannya tidak mudah dan menjadi tantangan karena berhubungan dengan motivasi yang merupakan sesuatu yang mempunyai sifat tidak bisa terukur (*intangibles*) dan juga tidak bisa terlihat dari kasat mata (*invisible*).

Motivasi menjadi faktor krusial dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi yang beragam menjadi dorongan masing-masing orang dalam bereaksi dan berperilaku beragam terhadap jenis pekerjaan. Selain itu, tinggi dan rendahnya motivasi seorang bisa mempengaruhi kinerjanya, karena menurunnya motivasi kerja berakibat pada menurunnya kinerja pegawai dan semangat untuk bekerja.

Para pegawai tentunya memiliki intensi ingin mendapatkan gaji agar bisa memenuhi kebutuhan hidup mereka. Keperluan memenuhi kebutuhan dari hal yang mendasar ialah masalah kebutuhan pangan, sandang dan Pendidikan. Kebutuhan tersebut menjadi hal utama dalam pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan terhadap penghargaan atas prestasi kerja yang dihasilkan pegawai dapat memotivasi kerja mereka. Motivasi menjadi hal yang dibutuhkan juga untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi yang kuat akan dengan mudah melakukan pekerjaannya hingga akhirnya berakibat positif kepada kinerjanya. Motivasi dalam diri seorang tentu tidak akan terlepas dari adanya bagian kebutuhan yang harus dipenuhi dan kemudian hal tersebut menjadi dorongan seseorang dalam bertindak atau melakukan pekerjaan dengan baik untuk memperoleh hasil yang hendak dicapai. Apabila seseorang sudah memperoleh hasil yang diinginkan maka dengan sendirinya akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan memotivasinya untuk terus bekerja dengan sebaiknya dengan hasil yang sudah dicapai.

Dalam hasil temuan dilapangan yang telah dilakukan oleh peneliti di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara ialah masih

adanya pegawai dalam persoalan disiplin kerja dan motivasi kerja yang masih dirasa kurang, minimnya disiplin pegawai yang datang tepat waktu, penggunaan waktu kerja yang tidak tepat, dimana masih ada banyak pegawai yang masih saja keluyuran di kantin dengan waktu yang cukup lama, serta belum diterapkan juga absen kehadiran pada siang hari (jam isitriahat) pada Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Padahal para pegawai merupakan tolak ukur dalam mempromosikan berbabagi macam pariwisata yang di Sulawesi Utara. Kemudian dalam hal ini peneliti menemukan data bahwa kegiatan-kegiatan yang difasilitasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, sangat menunjang kinerja Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara mengingat refocusing anggaran tahun 2020, memangkas sebagian besar kegiatan-kegiatan teknis. Selain itu, beberapa kegiatan dilaksanakan secara daring memanfaatkan fasilitas teknologi internet seperti rapat koordinasi bahkan kursus Bahasa Mandarin gratis kepada para pemandu wisata. Terdapat 4 program penunjang sasaran strategis yang melekat langsung pada bidang teknis yaitu 1) Program Pengembangan Pemasaran Pariwisata; 2) Program Pengembangan Destinasi Pariwisata; 2) Program Pengembangan Industri Pariwisata; 4) Program Pengembangan Kelembagaan. Berdasarkan keempat program ini merupakan 4 kunci pembangunan pariwisata yang terus diperkuat melalui sinergitas semua unsur pentahelix yaitu unsur akademisi, bisnis, komunitas, pemerintah dan media. Selain ke – 4 program teknis tersebut, terdapat 6 program penunjang sasaran strategis yang merupakan program rutin kedinasan. Pada data LKIP pencapaian indikator kinerja pada kantor tersebut pada presentase Pembelanjaan Anggaran Daerah (PAD) sektor pariwisata mencapai 24,8% yang terkendala oleh Covid-19 dan dana tersebut di alihkan ke Covid-19 kemudian penurunan kinerja disebabkan oleh Work From Home, artinya para pegawai dirumahkan dan bekerja dari rumah, hal ini menjadi kebiasaan bagi para pegawai untuk tidak bekerja dirumah tapi merasa diliburkan, seperti contoh membuat dan menyusun laporan kegiatan saja selama *Work From Home* bisa tidak tepat

waktu. Permasalahan selanjutnya kurangnya motivasi oleh para pegawai dikarenakan pada Pandemi saat ini membuat para pegawai menjadi malas dikarenakan para wisatawan asing dan lokal sangat kurang untuk datang ke Sulawesi Utara. Berdasarkan temuan lapangan dan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas pariwisata daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Bahwa hasil penelitian ini akan menjadi masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu administrasi publik.
2. Manfaat Praktis
Bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan ke Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara khususnya Dinas Pariwisata tentang disiplin dan motivasi yang berpengaruh pada kinerja pegawai di dinas tersebut.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan rentang waktu penelitian sejak Oktober – November.

Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai metode kuantitatif. dengan pendekatan *explanatory research*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 pegawai yang artinya ialah seluruh total populasi merupakan total sampel dalam penelitian ini.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner, pengamatan dan dokumentasi. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala likert berupa serangkaian pertanyaan yang diberikan kepada responden. Kuesioner bisa berupa bentuk pertanyaan atau pernyataan yang tertutup dan terbuka (Sugiyono, 2017).

Variabel Penelitian

Penentuan variabel berdasarkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variabel*) dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (X) dan motivasi (Y) pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi.
2. Variabel terikat (*dependent variabel*) dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y) Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Teknik Analisis Data

Pendekatan analisis data yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik inferensial yaitu sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinieritas
2. Analisis Regresi Linier Berganda
3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)
4. Uji Hipotesisi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara memberikan kuesioner di Dinas Pariwisata Sulut. Sampel berjumlah 63 responden dan hasil penelitian yang didapat dari lapangan ditampilkan menggunakan analisis regresi program SPSS 26.00 for Windows sebagai berikut:

Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik Pegawai

Gambaran mengenai karakteristik responden diperoleh melalui identitas responden. Hal tersebut mencakup penggolongan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja.

1. Karakteristik pegawai berdasarkan jenis usia

Data ini menunjukkan sebaran jenis kelamin responden dan diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
31 – 40 tahun	11	17,46
41 – 50 tahun	23	36,50
51 – 60 tahun	29	46,04
Jumlah	63	100 %

Sumber: diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 63 orang, sebagian besar merupakan pegawai yang sudah berumur diatas 50 tahun dengan persentase 46,04%. Sehingga semangat kerja yang dimiliki juga masih sudah mengalami penurunan dengan kinerja yang dilakukan.

2. Karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin

Data ini untuk mendapatkan sebaran jenis kelamin responden. Melalui hasil penelitian maka diperoleh data berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	36	57,15
Perempuan	27	42,85
Jumlah	63	100 %

Sumber: diolah dari data primer, 2021

Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah Laki-laki dibandingkan Perempuan, persentasenya mencapai 57,15% sedangkan perempuan lebih kecil dengan persentase 42,85% dan berjumlah 27 orang.

3. Karakteristik pegawai berdasarkan alamat

Data ini untuk mendapatkan sebaran alamat tempat tinggal pegawai. Berdasarkan hasil penelitian karakteristik karyawan berdasarkan alamat disajikan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat

Alamat	Frekuensi	Presentase
Manado	40	63,49
Minahasa	14	22,22
Tomohon	6	9,52
Bitung	3	4,77
Jumlah	63	100 %

Sumber: Data Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat di lihat bahwa alamat responden memiliki persentase 63,49 % yang artinya bahwa tempat tinggal dari responden dapat dijangkau karena masih satu wilayah dengan kantor tempat bekerja, dibandingkan dengan wilayah lain yang memiliki presentasi yang kecil.

4. Karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan

Data ini untuk mendapatkan informasi terkait proporsi tingkat Pendidikan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian disajikan pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan

Kualifikasi Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	15	23,80
D3	4	6,35
D4	1	1,58
S-1	32	50,80
S-2	9	14,29
S-3	2	3,18
Jumlah	63	100 %

Sumber: Data Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 3, responden terbanyak yaitu berasal dari kelompok yang memiliki jenjang pendidikan S1 (50,80%) hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara memiliki pendidikan tinggi dengan jumlah 32 orang.

5. Karakteristik pegawai berdasarkan masa kerja

Data ini untuk mendapatkan sebaran waktu lama bekerja responden. Karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1-10 Tahun	8	12,70
11-20 Tahun	28	44,44
21- 30 Tahun	10	15,88
31-40 Tahun	17	26,98
Jumlah	63	100 %

Sumber: Data Kuesioner, 2021

Tabel 5, dapat di lihat bahwa masa kerja pegawai Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara paling banyak memiliki waktu kerja sekitar 11-20 tahun dengan jumlah 28 orang atau 44,44%. Artinya bahwa para pegawai seharusnya sudah memiliki pengalaman, rasa percaya diri dan penguasaan tugas pokok serta fungsi yang lebih baik.

6. Karakteristik pegawai berdasarkan pangkat dan golongan

Data ini untuk mengetahui sebaran proporsi pangkat dan golongan responden. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan karakteristik karyawan berdasarkan pangkat dan golongan disajikan pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Golongan	Frekuensi	Presentase
Kepangkatan		
II	3	4,76
III	49	77,78
IV	11	17,46
Jumlah	63	100 %

Sumber: Data Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 6, dapat di lihat bahwa pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara paling banyak bergolongan III dengan Presentasi 77,78% yang berjumlah 49 responden, yang artinya adalah bahwa pegawai-pegawai tersebut sudah lama menjadi ASN.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas pada penelitian ini melalui pengkorelasi skor item dengan skor total yang merupakan jumlah dari skor item. Hasil korelasi kemudian diuji signifikannya untuk menentukan kevalidan instrumen tersebut. Item yang memiliki korelasi positif diatas nilai r tabel, dengan kata lain bahwa r hitung > r tabel maka item tersebut valid.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel X1

No	Pertanyaan Kuesioner	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya	0,851	0,248	Valid
2.	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor	0,826	0,248	Valid
3.	Saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	0,869	0,248	Valid
4.	Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan	0,833	0,248	Valid
5.	Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas- malasan untuk bekerja	0,874	0,248	Valid
6.	Apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya	0,784	0,248	Valid
7.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0,789	0,248	Valid
8.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	0,671	0,248	Valid

Keterangan n= 63

Sumber : Pengelolaan SPSS 26 peneliti, 2021 (Data Diolah)

Tabel 8. Uji Validitas Motivasi (X2)

No	Pertanyaan Kuesioner	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	0,780	0,248	Valid
2.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja	0,780	0,248	Valid
3.	Jalinan kerjasama diantara pegawai ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja	0,834	0,248	Valid
4.	Hubungan interaksi sosial selama pegawai membantu dalam bekerja	0,828	0,248	Valid
5.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan kantor untuk menduduki posisi tertentu	0,805	0,248	Valid
6.	Saya Mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.	0,784	0,248	Valid

Keterangan n= 63

Sumber : Pengelolaan SPSS 26 peneliti, 2021 (Data diolah)

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan Kuesioner	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	0,796	0,248	Valid
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	0,823	0,248	Valid
3.	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	0,805	0,248	Valid
4.	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan	0,817	0,248	Valid
5.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu	0,793	0,248	Valid
6.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)	0,751	0,248	Valid
7.	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain	0,740	0,248	Valid
8.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	0,379	0,248	Valid

Keterangan n= 63

Sumber : Pengelolaan SPSS 26 peneliti, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 7, 8, dan 9 diatas maka diambil kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner tentang disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai dikatakan valid karena r Hitung lebih besar dari pada r Tabel dengan nilai r Tabel sebesar 0,248.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah data konsisten dalam jangka waktu tertentu dan sejauh mana ukuran yang digunakan dapat

dipercaya. Variabel-variabel tersebut dikatakan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar 0,60 yang artinya instrumen tersebut bisa digunakan sebagai alat ukur yang handal dan dapat dipercaya. Uji realibilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali, 2013). Berikut ini hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	8

Sumber : Pengelolaan SPSS 26 peneliti, 2021 (Data diolah)

Tabel 11. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

Sumber : Pengelolaan SPSS 26 peneliti, 2021 (Data diolah)

Tabel 12. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	8

Sumber : Pengelolaan SPSS 26 peneliti, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan dari tabel 10, 11, dan 12 diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai *cronbach alpha* pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,927 kemudian pada variabel motivasi (X2) sebesar 0,878 dan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,887 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) variabel motivasi (X2) dan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki reliabilitas sehingga dapat diterima dan dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dengan kriteriai apabila nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual

dinyatakan berdistribusi normal dan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 13. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98931852
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.056
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Pengelolaan SPSS 26 peneliti, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 13 di atas diketahui nilai signifikansi 0,098 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui besaran interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Apabila terjadi korelasi maka terjadi masalahi multikolinieritas (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Jika nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 14. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.514	2.314		1.951	.056		
	Disiplin Kerja	.358	.064	.469	5.627	.000	.617	1.621
	Motivasi Kerja	.651	.111	.489	5.863	.000	.617	1.621

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengelolaan SPSS 26 peneliti, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 15 di bawah, dibuat suatu persamaan regresi linier pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai berikut:

$$Y = 4,875 + 0,358 X_1 + 0,651 X_2 + e$$

Persamaan regresi menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, berdasarkan persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 4.514 yang berarti bahwa apabila tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja dan motivasi (nilai X_1 X_2 adalah 0) maka kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara terdapat 4,514 satuan.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,358 artinya bahwa variabel sikap (X_1) naik 1% dengan asumsi variabel motivasi (X_2) memiliki nilai konstanta(a) adalah 0 (nol) maka kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara meningkat sebesar 0,358. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja yang telah disediakan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara, sehingga apabila disiplin kerja yang dilakukan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dengan catatan variabel lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,651 artinya bahwa variabel sikap (X_2) naik 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai konstanta (a) adalah 0 (nol) maka kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara meningkat sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja yang telah disediakan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara, sehingga semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh dinas tersebut maka semakin meningkat kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) mengukur seberapa besar kemampuan model dapat menjelaskan variabel dependen. Penggunaan koefisien determinasi menunjukkan hasil yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang kecil terjadi karena terdapat varians error yang semakin besar. Varians error menunjukkan ragam data secara langsung dimana semakin besar ragam data penelitian maka akan berdampak pada semakin besar varians error. Dengan demikian semakin besar nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji *Adjusted R²*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.734	2.02220	2.254

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel 16 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R square* adalah 0,734 (73,4%), Ini memperlihatkan bahwa penggunaan model regresi dimana variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebesar 73,4,7%. Sedangkan sisanya (100% – 73,4% = 26,6%) tidak dijelaskan dengan faktor variabel lain atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesisi

Uji hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan yaitu terkait variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Uji yang dipilih dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda

yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.00 for Windows. Dalam pengujian regresi linier berganda terdapat dua macam uji yaitu:

Uji Parsial (Uji-t)

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien disiplin kerja sebesar 5,627. Sedangkan t_{tabel} bisa dilihat ipada tabel *t-test*, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari tabel, nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 63$ (didapat dari rumus $n - 2$, dimana n adalah jumlah data, $63 - 2 = 61$). Didapat t_{tabel} adalah 1.99962.

Variabel disiplin kerja menghasilkan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($5,627 > 1.99962$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga bisa disimpulkan bahwa koefisien disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien disiplin kerja sebesar 5,863. Sedangkan t_{tabel} adalah 1.99962.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($5,863 > 1.99962$), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Tabel 17. Hasil Output Coefficients

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
1 (Constant)	4.514	2.314		1.951	.056		
Disiplin Kerja	.358	.064	.469	5.627	.000	.617	1.621
Motivasi Kerja	.651	.111	.489	5.863	.000	.617	1.621

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengelolaan SPSS 26 peneliti, 2021 (Data diolah)

Uji Stimultan (Uji-F)

Uji stimultan atau Uji-F dapat diukur apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat angka probabilitas. Jika probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (untuk tingkat signifikansi=5%), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh pada variabel dependen. Sedangkan jika probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji stimultan (uji-F) dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Output Tabel ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	708.388	2	354.194	86.615	.000 ^b
	Residual	245.358	60	4.089		
	Total	953.746	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Pengelolaan SPSS 26 peneliti, 2021 (Data diolah)

Hasil output tabel ANOVA menjelaskan bahwa $f_{hitung} = 86.615$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ selanjutnya Uji isignifikansi simultan/bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 86.615. Adapun rumus dalam mencari $F_{tabel} = (k ; n-k)$, dimana $n =$ jumlah sampel, $k =$ jumlah variabel X. $F_{tabel} = (2 ; 63-1) = (1 ; 61)$, sehingga F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2.36 dengan demikian $F_{hitung} = 86.615 > F_{tabel} = 2.36$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel disiplin kerja (X1) dan Motivasi (X2) atau dengan kata lain adanya pengaruh variabel disiplin kerja (X) dan Motivasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.627 > 1.999$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,50$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja pegawai. Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja suatu instansi. Ketika tingkat disiplin kerja suatu organisasi itu tinggi maka diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik, sehingga hasil kerja organisasi akan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi organisasi untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan pendapat dari Afandi (Rivai, 2009) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Femmy Tasik, Joyce J. Rares (2020) yang menjelaskan bahwa dengan adanya peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.863 > 1.999$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja pegawai akan meningkat dan kepuasan kerja dari pegawai juga akan didapatkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Hal ini diperkuat oleh Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji-F pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh $F_{hitung} > F_{Tabel}$ di mana pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2.36 dengan demikian $F_{hitung} = 86.61 > F_{tabel} = 2.36$, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R) pada tabel 17 adalah 0,862 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat searah antara variabel disiplin

kerja (X1) dan motivasi (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Artinya jika variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkatkan demikian pula sebaliknya. Presentase nilai pada variabel independent terhadap variabel dependent yang ditunjukkan pada tabel 17 memiliki nilai koefisien determinasi simultan (R Square) adalah sebesar 0,743. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y) di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara dipengaruhi oleh variabel independent yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara bersama sama hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Sama halnya dengan hasil penelitian Irma S. Octavini (2020) yang membuktikan bahwa semakin disiplin seseorang pegawai dalam bekerja dan semakin seseorang bekerja bila dipadukan dengan motivasi kerja yang diberikan oleh atasan maka membuat semakin kinerja pegawai semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh Michael Mamentu, Wehelmina Rumawas (2021) yang menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan berakibat semakin tinggi motivasi kerja sehingga mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan hasil kajian yang bersifat analisa deskriptif kemudian dengan analisis *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) yang meneliti tentang variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal itu terlihat pada kehadiran tepat waktu, ketaatan pada atasan akan memberi dampak yang baik bagi kinerja pegawai.
2. Motivasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal itu terbukti pada motivasi yang diberikan oleh atasan mempunyai dampak kepada kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja dan motivasi bersama-sama memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya pada setiap indikator pada variabel independent memberi peningkatan penting bagi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Sulawesi Utara.

Saran

1. Penerapan disiplin kerja harus ditingkatkan dengan memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin dan menetapkan waktu yang lebih masuk dan pulang kerja ketat lagi kepada para pegawainya
2. Motivasi dari atasan harus lebih ditingkatkan dengan bisa memberikan *rewards* kepada bawahan serta lebih senantiasinya berkunjung kepada seluruh pegawai.
3. Organisasi kiranya lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi disiplin kerja pada tingkat kehadiran dengan memperlakukan absen pada siang hari, serta memberikan hadiah bagi para pegawai teladan, dengan adanya hal tersebut bisa meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 21. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W. 2000. Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Hakim, A. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol. 2. No 2.

- Irma Sar Octaviani & Lidya Pricilia. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistis Service. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. Volume 4, No. 1 Tahun 2020.
- Julita Linda Keles, Femmy Tasik, Joyce J. Rares (2020), Hubungan disiplin kerja, semangat kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Administrasi Publik Fispol Unsrat. Volume VI. No. 93 Tahun 2020
- Rivai, V, & Sagala J V. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabet.
- Sule, E & Saefullah, K. 2009. Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana.