



## Pengaruh Motivasi, Disiplin, Pengawasan dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu

Janusi waliamin<sup>1\*</sup>, Puspa Ratih<sup>2</sup>, Bedi Agus Yanto<sup>3</sup>, M.Ajid<sup>4</sup>, dan, M. Aliqui Tamarilo<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Bengkulu, Indonesia

\*Email Korespondensi : [jwaliamin@mail.com](mailto:jwaliamin@mail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, disiplin, pengawasan dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu, dengan menggunakan metode penelitian Korelasi Berganda, Determinasi, Regresi Linier Berganda. Dari hasil penelitian secara keseluruhan ada pengaruh motivasi, disiplin, pengawasan dan kondisi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Secara simultan diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci :** Motivasi, Disiplin, Kondisi Kerja Dan Kinerja.

### Abstract

*This study aims to determine the magnitude of the influence of motivation, discipline, supervision and working conditions on the performance of employees of the Water Resources Department of the Bengkulu Provincial Public Works, using the Multiple Correlation, Determination, Multiple Linear Regression research methods. From the results of the study as a whole there is an effect of motivation, discipline, supervision and working conditions together on the performance of employees in the Water Resources Sector of the Bengkulu Province Public Works Service. Simultaneously it is known that work motivation and work discipline have a significant effect on employee productivity.*

**Keywords:** Motivation, Discipline, Working Conditions And Performance.

### Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting pada pemerintah. Pemerintah berupaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia agar dapat kegiatan pemerintahan berjalan dengan baik. Sumber Daya Manusia pada pemerintahan adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam kegiatan pemerintahan, ASN berperan merencanakan dan melaksanakan kegiatan pemerintahan. Oleh sebab itu, pemerintahan harus memperhatikan ASN agar dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat memberikan kinerja para ASN yang baik bagi pemerintahan. Robbins (2017:145) kinerja adalah ukuran mencakup keefektipan mencapai tujuan dan efisiensi. Kinerja ASN yang tinggi membuat pemerintahan mencapai tujuannya, sedangkan kinerja ASN yang rendah membuat permasalahan dalam menjalankan roda kehidupan pemerintahan. Oleh sebab itu, pemerintahan harus memperhatikan kinerja ASN (agar tujuan pemerintahan tercapai. Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu khususnya Bidang Sumber Daya Air merupakan kantor dinas pemerintahan bergerak di bidang pekerjaan umum seperti pembangunan irigasi, pembangunan bendungan

**Volume** : 1  
**Nomor** : 1  
**Bulan** : Januari-Juni  
**Tahun** : 2022  
**Halaman** : 47-56

besar dan pembangunan bendungan kecil yang beralamat di Pasar Jitra, Kec. Teluk. Segara, Kota Bengkulu. Dalam tujuan pemerintahan, kinerja ASN di Bidang Sumber Daya Air sangatlah penting bagi pemerintahan. Dengan adanya kinerja ASN yang tinggi memberikan nilai positif bagi Bidang Sumber Daya Air yang membuat kegiatan perusahaan berjalan dengan baik dan tercapailah tujuan pemerintahan.

### **Landasan Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Mangkunegara (2017:2) adalah perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap pengembangan, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Melayu. SP. Hasibuan (2016:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### **Motivasi.**

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Bagi kamu yang sedang tidak bersemangat ataupun sedang bersedih, kata motivasi mungkin saja bisa membuatmu kembali bangkit. Motivasi bisa kamu maknai sebagai alasan yang kuat untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi ini bisa kamu dapatkan di mana saja, baik dari orang terdekat, para motivator, dan lain sebagainya. Namun, yang dapat membuat dirimu memutuskan untuk melakukan suatu tindakan tentunya hanya dirimu sendiri. Motivasi adalah kondisi mendorong seseorang / individu melakukan kegiatan secara sadar atas kebutuhannya sehingga mendorongnya untuk melakukan kegiatan dalam mencapai tujuannya, Nawawi (2013:356).

#### **Disiplin.**

Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Dalam pengertian disiplin tersebut, ada 2 kata kunci utama yakni taat (patuh) dan aturan (tata tertib). Hal ini dapat dimaknai bahwa disiplin tumbuh dari sikap patuh dalam diri seseorang untuk mengikuti aturan yang telah dibuat untuk diri maupun lingkungan sekitarnya. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar memenuhi tuntutan di manajemen, Siagian (2015:305). Disiplin adalah kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati norma sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku, Abdurrahmat (2013:172).

#### **Pengawasan**

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Pengawasan menurut Terry dalam Manullang (2016:172) adalah proses mederterminasi yang mengevaluasi pelaksanaan, dilaksanakan dan menerapkan tindakan korektif sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana. Pengawasan menurut Siagian (2015:125) adalah proses pengamatan kegiatan organisasi / perusahaan guna menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang ditentukan sebelumnya.



### **Kondisi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kondisi kerja / lingkungan kerja adalah aspek peraturan, psikologis dan fisik kerja yang mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja dan kepuasan kerja, Mangkunegara (2017:105). Kondisi kerja / lingkungan kerja adalah faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung, Dharma (2014:105).

### **Kinerja**

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja adalah merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya, Sulistiani (2018:223). Kinerja adalah dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam bekerja, Mathis dan Jackson (2012:80).

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang diambil yaitu kuantitatif dengan menggunakan metode bersifat survei. Menurut Sugiyono (2013:402) metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosialogi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu , teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 pegawai bidang sumber daya air dinas pekerjaan umum provinsi Bengkulu Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik jenuh. Sumber data didapat melalui studi kepustakaan dan studi lapangan berupa interview, observasi dan kuesionir.

### **Hasil dan Pembahasan**

Bidang Sumber Daya Air merupakan bidang bagian pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu yang beralamat di Pasar Jitra, Kec. Teluk Segara, Kota Bengkulu, Sejarah berdirinya Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu diumumkan pada tahun 1983, berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No. 15 / PRT / M / 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu selalu memperhatikan ASN (Aparatur Sipil Negara) yang bekerja di Dinas Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu untuk bekerja dengan baik dan maksimal agar setiap program – program kegiatan berjalan dengan baik. Untuk tercipta kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) yang baik dan maksimal dalam bekerja, Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Bengkulu, selalu memberikan pelatihan dan motivasi serta penerapan kedisiplinan yang tinggi agar setiap pegawai bekerja dengan baik.

**Volume** : 1  
**Nomor** : 1  
**Bulan** : Januari-Juni  
**Tahun** : 2022  
**Halaman** : 47-56

### Visi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu

Terwujudnya perumahan rakyat yang baik, dan infrastruktur pekerjaan umum yang bermanfaat dan berkelanjutan. Misi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu

1. Mempertahankan prasarana Bidang Ke-PU-an yang ada dan fungsi pelayanan sarana
2. Meningkatkan prasarana Bidang Ke-PU-an dan kapasitas pelayanan sarana
3. Mengembangkan potensi sumber daya yang ada untuk memenuhi perkembangan pelayanan Ke-PU-an yang sejalan dengan peningkatan pembangunan.
4. Meningkatkan tatalaksana yang efektif dan efisien terpadu dengan prinsip “*Good Governance*” serta mengembangkan SDM yang professional dan fungsi pelayanan organisasi

### Struktur Organisasi.

Struktur organisasi Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu merupakan pola tugas dan tanggung jawab ASN (Aparatur Sipil Negara) agar bekerja dengan disiplin tinggi dan bertanggung jawab dalam kegiatan - kegiatan di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu Bidang Sumber Daya Air. Adapun struktur organisasi Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1	Pria	29 Orang	17,15 %
2	Wanita	6 Orang	82,85 %
Jumlah		35 Orang	100 %

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 82,85% responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 29 orang dan 17,15% responden berjenis kelamin wanita sebanyak 6 orang.

### Rekapitulasi Jawaban Responden.

Ketentuan interval kelas menurut Sugiyono (2013:79) adalah

- Nilai terendah dari kelas adalah 1
- Nilai tertinggi dari kelas adalah 5
- Interval kelas  $(5-1) : 5 = 0,80$

Dengan kriteria menurut Sugiyono (2013:79) sebagai berikut :

- 1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Setuju
- 1,80 – 2,59 = Tidak Setuju
- 2,60 – 3,39 = Kurang Setuju
- 3,40 – 4,19 = Setuju
- 4,20 – 5,00 = Sangat Setuju

Berikut ini pembahasan rekapitulasi jawaban responden berdasarkan variabel-variabel di dalam penelitian ini adalah



### Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi.

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Pernyataan	N	Motiva					Total Skor	Rata – rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
X1.P1	35	11x5	7x4	10x3	5x2	2x1	125	3,57
X1.P2	35	13x5	3x4	11x3	7x2	1x1	125	3,57
X1.P3	35	10x5	5x4	14x3	6x2	0x1	124	3,54
X1.P4	35	13x5	7x4	8x3	5x2	2x1	129	3,68
X1.P5	35	12x5	6x4	8x3	6x2	3x1	123	3,51
<b>Total Rata –</b>								17,87
<b>Rata – Rata</b>								3,574

Sumber : Hasil penelitian, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan motivasi (X1) adalah setuju dengan nilai rata – rata jawaban responden sebesar 3,574 (3,40 – 4,19).

### Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin.

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin

Pernyataan	N	Disiplin (X2)					Total Skor	Rata – rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
X2.P1	35	29x5	5x4	1x3	0x2	0x1	168	4,80
X2.P2	35	30x5	3x4	2x3	0x2	0x1	168	4,80
X2.P3	35	26x5	9x4	0x3	0x2	0x1	166	4,74
X2.P4	35	29x5	4x4	2x3	0x2	0x1	167	4,77
X2.P5	35	32x5	3x4	0x3	0x2	0x1	172	4,91
<b>Total Rata – Rata</b>								24,02
<b>Rata – Rata</b>								4,804

Sumber : Hasil penelitian, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan disiplin (X2) adalah sangat setuju dengan nilai rata – rata jawaban responden sebesar 4,804 (4,20 – 5,00).

Volume : 1  
 Nomor : 1  
 Bulan : Januari-Juni  
 Tahun : 2022  
 Halaman : 47-56

### Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengawasan.

Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengawasan

Pengawasan (X3)								
Pernyataan	N	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Rata
		5	4	3	2	1		
X3.P1	35	22x5	9x4	4x3	0x2	0x1	158	
X3.P2	35	20x5	9x4	6x3	0x2	0x1	154	
X3.P3	35	17x5	11x4	7x3	0x2	0x1	150	
X3.P4	35	18x5	13x4	4x3	0x2	0x1	154	
X3.P5	35	21x5	10x4	4x3	0x2	0x1	157	
<b>Total Rata – Rata</b>								
<b>Rata – Rata</b>								

Sumber : Hasil penelitian, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan pengawasan (X3) adalah sangat setuju dengan nilai rata – rata jawaban responden sebesar 4,414 (4,20 – 5,00).

### Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kondisi Kerja.

Tabel 5. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kondisi Kerja

Kondisi Kerja								
Pernyataan	N	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Rata – rata
		5	4	3	2	1		
X4.P1	35	9x5	7x4	9x3	6x2	4x1	116	3,31
X4.P2	35	9x5	3x4	10x3	9x2	4x1	109	3,11
X4.P3	35	6x5	5x4	12x3	10x2	2x1	108	3,08
X4.P4	35	8x5	7x4	7x3	9x2	4x1	111	3,17
X4.P5	35	10x5	6x4	7x3	8x2	4x1	115	3,28
<b>Total Rata –</b>								15,95
<b>Rata –</b>								3,19

Sumber : Hasil penelitian, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan kondisi kerja (X4) adalah kurang setuju dengan nilai rata – rata jawaban responden sebesar 3,19 (2,60 – 3,39)



**Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja.**

Tabel 6. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja

Pernyataan	N	Kinerja (Y)					Total Skor	Rata – rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Y.P1	35	32x5	3x4	0x3	0x2	0x1	172	4,91
Y.P2	35	32x5	3x4	0x3	0x2	0x1	172	4,91
Y.P3	35	30x5	4x4	1x3	0x2	0x1	169	4,82
Y.P4	35	31x5	4x4	0x3	0x2	0x1	171	4,88
Y.P5	35	28x5	7x4	0x3	0x2	0x1	168	4,80
<b>Total Rata – Rata</b>								24,32
<b>Rata – Rata</b>								4,864

Sumber : Hasil penelitian, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan kinerja (Y) adalah sangat setuju dengan nilai rata – rata jawaban responden sebesar 4,864 (4,20 – 5,00)

**Uji Validitas Data.**

1. Uji Validitas X1.

Tabel 7. Validitas XI

Variabel	Pernyataan	Sig	R <sub>hitung</sub>	Keterangan
<b>X<sub>1</sub> Motivasi</b>	X <sub>1,1</sub>	0,01	0,842	Valid Sangat Tinggi
	X <sub>1,2</sub>	0,01	0,822	Valid Sangat Tinggi
	X <sub>1,3</sub>	0,01	0,952	Valid Sangat Tinggi
	X <sub>1,4</sub>	0,01	0,838	Valid Sangat Tinggi
	X <sub>1,5</sub>	0,01	0,719	Valid Tinggi
<b>Total R</b>			4,173	
<b>Rata – rata R<sub>hitung</sub></b>			0,834	Valid Sangat Tinggi

Sumber : Hasil penelitian, diolah 2021

Berdasarkan tabel 16 dan 4 dapat disimpulkan bahwa adalah nilai rata – rata r<sub>hitung</sub> X1 (motivasi) sebesar 0,8346 (0,800 ≤ r<sub>xy</sub> ≥ 1,000) artinya hasil uji validitas variabel motivasi adalah valid sangat tinggi

2. Uji Validitas X2.

Tabel 8 Validitas X2

Variabel	Pernyataan	Sig	R <sub>hitung</sub>	Keterangan
<b>X2 Disiplin</b>	X2, P1	0,01	0,699	Valid Sangat Tinggi
	X2, P2	0,01	0,886	Valid Sangat Tinggi
	X2, P3	0,01	0,783	Valid Tinggi
	X2, P4	0,01	0,890	Valid Sangat Tinggi
	X2, P5	0,01	0,833	Valid Sangat Tinggi
<b>Total R<sub>hitung</sub></b>			4,091	
<b>Rata – rata R<sub>hitung</sub></b>			0,8182	Valid Sangat Tinggi

Sumber : Hasil penelitian, diolah 2021

**Volume : 1**  
**Nomor : 1**  
**Bulan : Januari-Juni**  
**Tahun : 2022**  
**Halaman : 47-56**

Berdasarkan tabel 17 dan 4 dapat disimpulkan bahwa adalah nilai rata – rata r hitung X2 (disiplin) sebesar 0,8182 ( $0,800 \leq r_{xy} \leq 1,000$ ) artinya hasil uji validitas variabel disiplin adalah valid sangat tinggi

### 3. Uji Validitas X3.

Tabel 9. Validitas X3

Variabel	Pernyataan	Sig	R hitung	Keterangan
<b>X3</b> <b>Pengawasan</b>	X3, P1	0,01	0,863	Valid Sangat Tinggi
	X3, P2	0,01	0,836	Valid Sangat Tinggi
	X3, P3	0,01	0,887	Valid Sangat Tinggi
	X3, P4	0,01	0,835	Valid Sangat Tinggi
	X3, P5	0,01	0,712	Valid Tinggi
<b>Total R hitung</b>			4,133	
<b>Rata – rata R hitung</b>			0,8266	Valid Sangat Tinggi

Sumber : Hasil penelitian, diolah 2021

Berdasarkan tabel 18 dan 4 dapat disimpulkan bahwa adalah nilai rata – rata r hitung X3 (pengawasan) sebesar 0,8266 ( $0,800 \leq r_{xy} \leq 1,000$ ) artinya hasil uji validitas variabel pengawasan adalah valid sangat tinggi.

### 4. Uji Validitas X4.

Tabel 10. Validitas X4

Variabel	Pernyataan	Sig	R hitung	Keterangan
<b>X4</b> <b>Kondisi Kerja</b>	X4, P1	0,01	0,615	Valid Tinggi
	X4, P2	0,01	0,614	Valid Tinggi
	X4, P3	0,01	0,780	Valid Tinggi
	X4, P4	0,01	0,722	Valid Tinggi
	X4, P5	0,01	0,535	Valid Cukup
<b>Total R hitung</b>			3,266	
<b>Rata – rata R hitung</b>			0,6532	Valid Tinggi

Sumber : Hasil penelitian, diolah 2021

Berdasarkan tabel 19 dan 4 dapat disimpulkan bahwa adalah nilai rata – rata r hitung X4 (kondisi kerja) sebesar 0,6532 ( $0,600 \leq r_{xy} \leq 0,799$ ) artinya hasil uji validitas variabel kondisi kerja adalah valid tinggi

### 5. Uji Validitas Y.

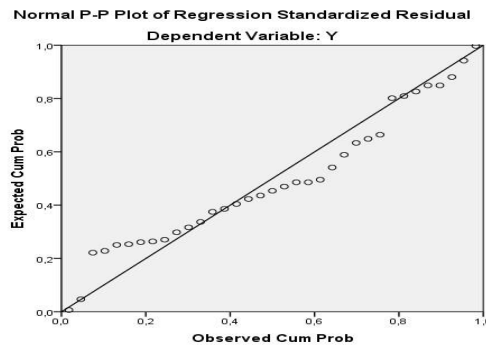
Tabel 11. Validitas Y

Variabel	Pernyataan	Sig	R hitung	Keterangan
<b>Y</b> <b>Kinerja</b>	Y, P1	0,01	0,917	Valid Sangat Tinggi
	Y, P2	0,01	0,917	Valid Sangat Tinggi
	Y, P3	0,01	0,804	Valid Sangat Tinggi
	Y, P4	0,01	0,954	Valid Sangat Tinggi
	Y, P5	0,01	0,954	Valid Sangat Tinggi
<b>Total R hitung</b>			4,546	
<b>Rata – rata R hitung</b>			0,9092	Valid Sangat Tinggi

Sumber : Hasil penelitian, diolah 2021



### 1. Uji Normalitas.



Gambar 1. Inormalitas

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data tidak menyebar di sekitar diagram dan tidak mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data X (motivasi, disiplin, pengawasan dan kondisi kerja) dan Y (kinerja) yang diolah merupakan data yang berdistribusi tidak normal sehingga uji normalitas tidak terpenuhi

### 2. Uji Heteroskedastisitas.



Gambar 2. Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar dan titik pada gambar scatterplot di atas bahwa titik yang menyebar membentuk pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada gambar scatterplot ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi atau dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari pengamatan variabel satu ke pengamatan variabel lainnya.

### Analisis Statistik

#### 1. Korelasi Berganda.

Tabel 12. Korelasi Berganda Dan Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>		
Model	R	Adjusted R Square
1	.874 <sup>a</sup>	.733
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1		
b. Dependent Variable: Y		

Sumber : Hasil penelitian, diolah 2021



**Volume** : 1  
**Nomor** : 1  
**Bulan** : Januari-Juni  
**Tahun** : 2022  
**Halaman** : 47-56

Berdasarkan tabel 22 dan tabel 6, nilai Koefisien Korelasi Berganda ( $R$ ) = 0,874 (0,80 – 1,000) hal ini berarti terdapat korelasi dengan tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), pengawasan ( $X_3$ ) dan kondisi kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )

## 2. Determinasi.

Berdasarkan hasil tabel 22, Koefisien Determinasi berganda (Adjusted R Square)  $R^2$  = 0,733 atau (73,3%) dimana nilai koefisien Determinasi berganda tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama Deskripsi  $X$  (motivasi, disiplin, pengawasan dan kondisi kerja) memberikan sumbangan dalam mempengaruhi  $Y$  (kinerja pegawai) di Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu sebesar  $R^2$  = 0,733 atau (73,3%) sedangkan 26,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### 1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t).

Berdasarkan tabel 23, diketahui bahwa :

- 1) Nilai  $t$  hitung untuk  $X_1$  (motivasi) = 3,728 dengan signifikan ( $\alpha$ ) = 0,001 lebih kecil ( $<$ ) dari signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka variabel motivasi berpengaruh pada kinerja ( $Y$ ).
- 2) Nilai  $t$  hitung untuk  $X_2$  (disiplin) = 7,910 dengan signifikan ( $\alpha$ ) = 0,000 lebih kecil ( $<$ ) dari signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka variabel disiplin berpengaruh pada kinerja ( $Y$ ).
- 3) Nilai  $t$  hitung untuk  $X_3$  (pengawasan) = 2,171 dengan signifikan ( $\alpha$ ) = 0,038 lebih kecil ( $<$ ) dari signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka variabel pengawasan berpengaruh pada kinerja ( $Y$ ).
- 4) Nilai  $t$  hitung untuk  $X_4$  (kondisi kerja) = 3,242 dengan signifikan ( $\alpha$ ) = 0,003 lebih kecil ( $<$ ) dari signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka variabel kondisi kerja berpengaruh pada kinerja ( $Y$ ).

### 2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F).

Tabel 13. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,524	4	14,631	24,321	,000 <sup>b</sup>
	Residual	18,047	30	,602		
	Total	76,571	34			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1						

Sumber : Hasil penelitian, diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa  $F$  hitung = 24,321 dengan  $\alpha$  = 0,000 lebih kecil dari ( $<$ )  $\alpha$  = 0,05 maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa secara keseluruhan ada pengaruh motivasi, disiplin, pengawasan dan kondisi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.



### Kesimpulan dan Saran

#### Kesimpulan

Disiplin kerja, Produktivitas dan Motivasi merupakan tiga komponen penting yang tak dapat dipisahkan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Disiplin adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya.

#### Saran

1. Bagi Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi motivasi, disiplin, pengawasan dan kondisi kerja agar kinerja pegawai semakin baik.
2. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan memberikan informasi dan pengetahuan yang lebih update dengan mempertimbangkan aspek perubahan dan pergeseran kinerja antara generasi
3. Bagi karyawan dimanapun berada terus bekerja dan memberikan yang terbaik, karena hasil tak akan mengkhianati usaha, jika mengkhianati maka usaha kurang maksimal

#### Daftar Rujukan

- Abdurrahmat, F (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Rineka Cipta
- Amir, T . M (2014) Manajemen Strategik : Konsep Dan Aplikasi, Jakarta : Rajawali Press
- Arep, Ishak dan Tanjung, H (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Universitas Trisakti
- Charli, O. C, Sari, Permata. I. P & Ade, S. F (2020) The Influence Of The Work Environment, Motivation, And Job Satisfaction On The Performance Of Employees In Drinking Water (PDAM) In Padang City, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 8, No. 1
- Darmawan, Deni. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Jauhariah. 2014. Pengaruh Faktor Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu. Bengkulu: Skripsi t.p
- Lakoni, I (2018) Analisa Pelayanan Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu, Creative Research Management Journal, Vol. 2, No. 1
- Mangkunegara, A. P (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nugraheni, Sunaringtyas. 2008. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Dan Lisir Sukoharjo. Yogyakarta: Skripsi t.p.
- Nawawi, I (2013) Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja, Jakarta: Prenada Media Group

**Volume** : 1  
**Nomor** : 1  
**Bulan** : Januari-Juni  
**Tahun** : 2022  
**Halaman** : 47-56

- Manullang (2016) Dasar – Dasar Manajemen, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Mathis, R.L dan Jackson, H.J (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat
- Oktaria, Ayu. 2013. Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Social Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Administrasi Pendidikan. Jurnal t.p. Vol. 1, No. 1.
- Sulistiani, A. T (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritik & Praktek Untuk Organisasi Publik, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono (2013) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Singarimbun, M (2018) Metode Penelitian Survai, Jakarta: LP3ES
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Jurnal t.p. Vol. 1, No. 1.
- Puspita, V (2019) Pengaruh Pengembangan Produk Usaha, Keragaman Produk Ekonomi Kreatif Dan Etika Pelaku Usaha Pariwisata Terhadap Keputusan Berkunjung Ke Objek Wisata Di Kota Bengkulu, Creative Research Management Journal, Vol. 2, No. 1
- Riduwan (2015) Dasar – Dasar Statistika, Bandung : Alfabeta
- Robbins, P.S (2017) Perilaku Organisasi, Jakarta : Gramedia
- Muttaqin, Mukhlis Yunus & M. Shabri Abd. Majid (2014) Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Produktivitas Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja Dinas Sosial Aceh, Jurnal Manajemen, Vol: 3, No.2, 1-10