

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PETUGAS LAPAS DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA
KELAS IIA MUARA BELITI KABUPATEN MUSI RAWAS**

Oleh:

1. Nasrullah

Mahasiswa Magister Manajemen STIE MURA

2. Dr. Supardi. M.M.

Dosen Tetap STIE MURA

ABSTRACT

This research was conducted at Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas Iia Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas. The purpose of obtaining a clear picture of the Effects of Displin and Motivation on Prison Service Performance. The result of simple linear regression coefficient test of the equation obtained by equation as follows: $Y = a + bX$ ($Y = 22,085 + 0,458X_1$). From the simple linear regression equation the discipline can be explained that the constant value is equal to $a = 22,085$. While the value of regression variable coefficient of discipline of 0.458 units, Conversely if the value of disciplinary regression fell by one unit, then employee performance is also predicted to decrease by 0.458 units. Therefore it can be concluded that the discipline has a direct relationship to the performance of employees. Based on the result of the correlation coefficient test the correlation coefficient value 0.532 is at the interval coefficient of 0.40 to 0.599 which means the relationship between the discipline variable (X_1) and employee performance (Y) shows the relationship is and positive correlation value means correlation or discipline (X_1) employee performance (Y) direction. The result of t test above can be explained that the discipline variable (X_1) on employee performance shows the value of tcount = 4,785 bigger than ttable value 2.021 with significant level = $0,000 < (\alpha) 0.05$, $df (n-2) 60 - 2 = 58$ is of 2.02.

Keywords: Discipline, Motivation and Performance

**PENDAHULUAN
LATAR BELAKANG**

Bangsa Indonesia sedang berada pada masa sulit, ditengah ekonomi yang tidak stabil dan gejolak politik yang mempengaruhi kepemimpinan Presiden Joko Widodo membuat bangsa ini terus berusaha melakukan berbagai upaya demi menstabilkan Perekonomian Indonesia. Saat ini Indonesia menujusuaturentang yang paling menentukan di

dalamsejarahperjuanganbangsayaitu memasuki masa-masa yang maju dan harus mandiri.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobbinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Buchari (2007:107) menyatakan bahwa *performans* diartikan sebagai penampilan yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh seorang guru, maksudnya bahwa kinerja guru merupakan hasil atau *output* dari suatu proses. Adapun yang mempengaruhi kinerja seorang guru diantaranya adalah fisiologis, keamanan, afiliasi, penghargaan dan perwujudan (aktualisasi diri) Abraham Maslow dan Alma, Buchari (2007:89).

Lembaga Pemasyarakatan Narkotika klas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan yang mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, bimbingan dan perawatan terhadap narapidana dan tahanan khusus pengguna Narkotika baik Pemakai, Pengedar maupun Bandar. Dukungan dan peran serta seluruh petugas pemasyarakatan di Lembaga pemasyarakatan tersebut sangat memegang peranan penting dalam

keberhasilan pembinaan narapidana dan tahanan khusus wanita tersebut untuk dapat kembali diterima ditengah masyarakat.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika petugas yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi petugas perlu dibangkitkan agar petugas pemasyarakatan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Kedisiplinan juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja petugas pemasyarakatan. Seorang petugas pemasyarakatan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Demikian juga petugas pemasyarakatan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya petugas yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini terlihat betapa pentingnya peranan motivasi dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja petugas pemasyarakatan, kurangnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya petugas yang bersikap pasif terhadap pekerjaan, kurang memahami sepenuhnya apa yang harus dikerjakan, bahkan hanya melaksanakan tugas setelah ada perintah. Di samping itu dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan petugas juga masih kurang. Hal ini terlihat dari adanya petugas yang sering terlambat masuk kerja, adanya sebagian

petugas tidak mengikuti apel pada saat datang/pulang, berpakaian dinas tidak sesuai aturan dan apalagi jika diperhatikan fakta di lapangan dimana masih adanya sebagian petugas yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki petugas yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan kedisiplinan bagi petugas pemasyarakatan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka Penulis mengadakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja petugas Lapas dengan menggunakan variabel disiplin dan motivasi sebagai variabel pengikat dengan judul **“Pengaruh Displin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas”**

IDENTIFIKASI MASALAH

Dari latar belakang masalah sebagaimana dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang memengaruhi Kinerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas antara lain:

1. Masalah Pembinaan Warga Binaan

- Over Kapasitas
- Masalah Pemenuhan kebutuhan air
- Sampah disekitar kamar hunian

- Kurangnya Tenaga Medis
- Kurangnya Tenaga Rohaniawan
- Kurangnya Sosialisasi dan Keterampilan bagi Warga Binaan terutama sosialisasi dari Dinas-dinas terkait di kabupaten Musi Rawas

2. Masalah Manajerial

Seharusnya implementasi manajerial di sebuah lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas lebih difokuskan kepada kualitas sumber daya manusia, namun yang terjadi sekarang ini lebih fokus kePembinaan dan Pengamanan Warga Binaan.

3. Pengembangan pembangunan Fisik Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas masih belum bisa direalisasikan.

Sebab, faktor dilapangan menunjukan:

- Banyaknya kerusakan di Tembok Blok Huniaan Wargabinaan
- Tata ruang kerja petugas struktural dan staf yang sempit

4. Masalah Disiplin Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas

Dimana ditemukan hal-hal sebagai berikut:

- Masih adanya Petugas yang datang terlambat
- Kurangkoordinasi diantara pihak-pihak terkait
- Adanya tumpang tindih tugas yang tidak sesuai tupoksi
- Petugas sering meninggalkan Pos atas.

5. Motivasi Petugas masih lemah.

Lemahnya motivasi petugas, diduga disebabkan hal-hal sebagai berikut:

- Kurangnya *reward* kepada petugas dan pegawai yang berprestasi, dan lemahnya *punishment* bagi mereka yang melanggar aturan kerja.
- Kurangnya pelatihan petugas di masing-masing bidang.
- Adanya beberapa penempatan pejabat yang tidak sesuai dengan profesinya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, permasalahan yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas adalah:

- Over kapasitas.
- Lingkungan Hunian warganya yang kotor
- Fasilitas kesehatan yang masih kurang baik.
- Kurang terpenuhinya permasalahan Air.
- Disiplin Petugas
- Motivasi petugas
- Kinerja Petugas

BATASAN MASALAH

Fenomena yang terjadi di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas menunjukkan berbagai permasalahan, baik bagi warga binaan maupun petugas. Oleh karena itu penulis membatasi penelitian ini di sektor yang berkaitan dengan: disiplin, motivasi, dan kinerja Petugas.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas

II A Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas?

2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas?
3. Apakah Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas?

TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**Tujuan Penelitian****Tujuan Umum**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

Tujuan Khusus

- a. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas
- b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.
- c. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

Kegunaan Penelitian

- a. Penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan

ilmu bagi Peneliti, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, sub bidang Pemasarakatan.

- b. Diharapkan bisa menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia.
- c. Sebagai bahan evaluasi bagi Petugas Lapas berkaitan dengan masalah Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas.
- d. Sebagai bahan rujukan dalam rumusan materi dalam mengembangkan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja
- e. Sebagai masukan bagi instansi lain yang berwenang dalam mengembangkan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas Lapas.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

DISIPLIN PETUGAS

Menurut Musrofi (2010:3) cara yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi diantaranya adalah meningkatkan penanaman atau penegakan kedisiplinan menjadi alat yang ampuh dalam mendidik karakter. Banyak orang sukses karena menegakkan kedisiplinan. Sebaliknya, banyak upaya membangun sesuatu tidak berhasil karena kurang atau tidak disiplin. Banyak agenda yang telah ditetapkan tidak dapat berjalan karena kurang disiplin. Menanamkan prinsip agar Pegawai memiliki pendirian yang kokoh merupakan bagian yang sangat penting dari strategi menegakkan disiplin.

Fungsi dan Tujuan Disiplin

Fungsi Disiplin

Fungsi utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil

semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. (Sutrisno:2011).

Tujuan Disiplin

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. (Sutrisno:2011). Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan tujuan daripada disiplin adalah untuk mencegah terjadinya kesalahan individu yang berdampak pada kelompok atau organisasi.

TEORI MOTIVASI

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Fungsi dan Tujuan Motivasi

Fungsi Motivasi

Menurut Hamalik (2010:175), fungsi motivasi itu ialah:

1. Mendorong timbulnya atau suatu perubahan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar,
2. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan,
3. sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

KINERJA

Pengertian Kinerja

Menurut Irham Fahmi (2014:226) kinerja adalah hasil proses oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu. Secara luas Amstrom dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi.

Fungsi dan Tujuan Kinerja

Fungsi Kinerja

Fungsi Manajemen Kinerja sebagai proses yang terintegrasi menurut Amstrong (1994) adalah sebagai berikut:

- Manajemen Kinerja
- Meningkatkan Kinerja Individu & kinerja Organisasi
- Manajemen Reward
- Meningkatkan Efektifitas manajerial
- Mengembangkan Kemampuan & kompetensi

Tujuan Kinerja

1. Tujuan Strategik

Mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem feedback terhadap kinerja pegawai

2. Tujuan Administratif

Menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dll.

3. Tujuan pengembangan

Dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil di bidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, penempatan yang lebih cocok.

Sedangkan secara khusus tujuan kinerja adalah:

4. Tujuan Khusus Manajemen Kinerja

HIPOTESIS:

1. Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Perilaku Petugas Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.
2. Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Perilaku Petugas Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.
3. Diduga Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas

II A Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

METODOLOGI PENELITIAN

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Informasi kuantitatif dalam bidang akuntansi dapat digunakan misalnya untuk menetapkan tingkat penggunaan dana dari suatu kegiatan usaha, Umar dalam Sugiono 2013.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih Sugiono 2013.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka dengan kuisioner. Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan dengan mempelajari literatur yang mendukung penelitian ini. Sedangkan teknis kuesioner adalah pendapat para responden yang diperoleh dengan cara membagi kuesioner yang diisikan oleh responden

OBJEK DAN LOKASI PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah variabel bebas (X_1) Disiplin, (X_2) Motivasi. Dan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas. Objek penelitian ini adalah Petugas Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi semua Petugas Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas yang melakukan kegiatan pembinaan dan pengamanan tahun 2016 sebanyak 60 orang.

Sampel

Arikunto (2010:120) mengemukakan bahwa: Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Disebabkan populasi pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

DEFINISI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL

Disiplin (X_1) Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2014:194). Motivasi (X_2) Motivasi kerja adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Hasibuan, 2014:141). Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil proses oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama

periode waktu. Irham Fahmi (2014:226)

INSTRUMEN PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif, dimana Peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Jumlah instrumen dalam penelitian ini menggunakan 10 item pernyataan dalam bentuk kuisioner setiap masing-masing variabel penelitian. Kemudian untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban instrumen dapat diberi skor.

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel, dan obyektif, maka penelitian dilakukan dengan instrumen yang valid dan reliabel, dilakukan terhadap sampel yang mendekati jumlah populasi, data yang diperoleh dianalisis dengan cara yang benar.

TEKNIK ANALISIS

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda Selanjutnya rumus regresi yang digunakan dalam analisis ini adalah menurut Sugiono 2013.

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja

b₀ : Konstan

b₁, b₂ : Koefisien Regresi

X₁ : Disiplin

X₂ : Motivasi

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui

apakah variabel bebas (X) secara individual mempengaruhi variabel terikat (Y). Uji hipotesis ada dua macam yaitu uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F). Semua perhitungan data dalam pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Adapun uji yang akan dilakukan adalah uji yang umum, yaitu Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Korelasi, Uji t, Uji F

WAKTU PENELITIAN

Waktu yang akan digunakan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini adalah 3(tiga) bulan yaitu pada bulan Septsampai Okt 2016 bertempat di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas Ila Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Uji instrumen penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari variabel disiplin sebanyak 10 item pernyataan, motivasi 10 item pernyataan, dan kinerja 10 item pernyataan.

Uji Validitas

uji validitas disiplin pegawai Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas dengan sampel yang dipakai 30 responden, semua variabel mempunyai koefisien CITC. Untuk tingkat signifikan 5%, semua per item indikator tersebut berada di atas 0,395 terhadap rtabel sebesar 0,361. Jadi seluruh koefisien korelasi rhitung (CITC) > rtabel.

Pada tingkat 5%, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel disiplin dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

uji validitas motivasi Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas dengan sampel yang dipakai 30 responden, semua variabel mempunyai koefisien CITC. Untuk tingkat signifikan 5%, semua per item indikator tersebut berada di atas 0,423 terhadap r_{tabel} sebesar 0,361. Jadi seluruh koefisien korelasi r_{hitung} (CITC) > r_{tabel} . Pada tingkat 5%, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel motivasi dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

Uji validitas kinerja pegawai Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas dengan sampel yang dipakai 30 responden, semua variabel mempunyai koefisien CITC. Untuk tingkat signifikan 5%, semua per item indikator tersebut berada di atas 0,392 terhadap r_{tabel} sebesar 0,361. Jadi seluruh koefisien korelasi r_{hitung} (CITC) > r_{tabel} . Pada tingkat 5%, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Suatu butir akan dikatakan reliabel apabila nilai koefisien α *cronbach* lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan 5%.

r_{tabel} diperoleh $r_{tabel} = 0,361$. Hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Uji reliabilitas, semua variabel pernyataan disiplin, motivasi dan kinerja pegawai, nilai koefisien *cronbach alpha* variabel disiplin (0,830), motivasi (0,850) dan kinerja pegawai (0,582) > r_{tabel} . (0,361) untuk tingkat signifikan 5% dan kriteria perhitungan $n = 30$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361, maka kuisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Data jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel disiplin (X1), motivasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas yang terdiri dari 10 pernyataan untuk masing-masing jawaban dihitung dalam persentase.

Jawaban responden yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (8,3%), tidak setuju 4 orang (6,7%), netral 4 orang (6,7%), setuju 20 orang (33,3), dan sangat setuju 27 orang (45,0). Yang paling dominan jawaban responden adalah sangat setuju menyatakan bahwa absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.

Jawaban responden yang menyatakan, tidak setuju 2 orang (3,3%), netral 5 orang (8,3%), setuju 20 orang (33,3%), dan sangat setuju 33 orang (55,0%). Yang paling dominan jawaban responden adalah sangat setuju menyatakan bahwa Pimpinan memberikan contoh atas pekerjaan anda.

Jawaban responden di atas yang menyatakan sangat tidak setuju 3 orang (5,0%), tidak setuju 4 orang (6,7%), netral 3 orang (5,0%), setuju 23 orang (38,3%), dan sangat setuju 27 orang (45,0%). Yang paling dominan jawaban responden adalah sangat setuju menyatakan bahwa Anda selalu mendengarkan arahan dari atasan anda.

Jawaban responden di atas yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang (6,7%), netral 3 orang (5,0%), setuju 18 orang (30,0%), dan sangat setuju 35 orang (58,3%). Yang paling dominan jawaban responden adalah sangat setuju menyatakan bahwa Anda memperoleh keadilan atas pekerjaan anda saat ini. Jawaban responden di atas yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (3,3%), netral 1 orang (1,7%), setuju 28 orang (46,7%), dan sangat setuju 29 orang (48,3%). Yang paling dominan jawaban responden adalah sangat setuju menyatakan bahwa Anda selalu melaporkan pekerjaan anda ke atasan. Jawaban responden di atas yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang (6,7%), tidak setuju 3 orang (5,0%), netral 2 orang (3,3%), setuju 18 orang (30,0%), dan sangat setuju 33 orang (55,0%). Yang paling dominan jawaban responden adalah sangat setuju menyatakan bahwa Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas bila memiliki cukup bukti akan memberikan sanksi bila Petugas melakukan kesalahan dalam melakukan tugas. Jawaban responden di atas yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,7%), netral 2 (3,3%), setuju 31 orang (51,7%), dan sangat setuju 26 orang (43,3%). Yang paling dominan jawaban responden adalah setuju menyatakan

bahwa Anda harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor.

Jawaban responden di atas yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,7%), tidak setuju 2 orang (3,3%), netral 2 orang (3,3%), setuju 22 orang (36,7%), dan sangat setuju 33 orang (55,0%). Yang paling dominan jawaban responden adalah sangat setuju menyatakan bahwa Anda harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja.

Jawaban responden di atas yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,7%), tidak setuju 2 orang (3,3%), netral 1 orang (1,7%), setuju 31 (41,7%), dan sangat setuju 25 orang (41,7%). Yang paling dominan jawaban responden adalah sangat setuju menyatakan bahwa Anda mengerjakan pekerjaan dengan tim.

Jawaban responden di atas yang menyatakan netral 3 orang (5,0%), setuju 24 orang (40,0%), dan sangat setuju 33 orang (55,0%). Yang paling dominan jawaban responden adalah sangat setuju menyatakan bahwa Bapak/Ibu harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Jawaban responden di atas yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,7%), netral 9 orang (15,0%), setuju 33 orang (55,0%), dan sangat setuju 17 orang (28,3%). Yang paling dominan jawaban responden adalah setuju menyatakan bahwa Gaji upah yang Anda terima diberikan tepat waktu

Jawaban responden di atas yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,7%), tidak setuju 2 orang (3,3%), netral 7 orang (11,7%), setuju 33 orang (55,0%), dan sangat setuju 17 orang (28,3%). Yang paling dominan jawaban responden adalah

setuju menyatakan bahwa Gaji yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan Anda mendapatkan pengakuan dari atasan hasil kerja yang telah Anda capai.

Jawaban responden di atas yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,7%), netral 10 orang (16,7%), setuju 31 orang (51,7%), dan sangat setuju 18 orang (30,0%). Yang paling dominan jawaban responden adalah setuju menyatakan bahwa Pekerjaan yang Anda jalani saat ini sangat menarik sehingga membuat kinerja semakin meningkat.

Jawaban responden di atas yang menyatakan netral 10 orang (16,7%), setuju 20 orang (33,3%), dan sangat setuju 30 orang (50,0%). Yang paling dominan jawaban responden adalah sangat setuju menyatakan bahwa Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan Anda.

Jawaban responden di atas yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (3,3%), netral 7 orang (11,7%), setuju 39 orang (65,0%), dan sangat setuju 12 orang (20,0%). Yang paling dominan jawaban responden adalah sangat setuju menyatakan bahwa Anda mendapatkan bonus dari Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas apabila telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Jawaban responden di atas yang menyatakan netral 11 orang (18,3%), setuju 28 orang (46,7%), dan sangat setuju 21 orang (35,0%). Yang paling dominan jawaban responden adalah setuju menyatakan bahwa Peralatan yang baik mempengaruhi hasil pekerjaan saya.

Jawaban responden di atas yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,7%), netral 6 orang (10,0%),

setuju 39 orang (65,0%), dan sangat setuju 14 orang (23,3%). Yang paling dominan jawaban responden adalah setuju menyatakan bahwa

Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas ini sangat memadai.

Jawaban responden di atas yang menyatakan tidak setuju 2 orang (8,3%), netral 5 orang (8,3%), setuju 26 orang (43,3%), dan sangat setuju 27 orang (45,0%) Yang paling dominan jawaban responden adalah sangat setuju menyatakan bahwa Anda mendapatkan pengakuan dari atasan hasil kerja yang telah Anda capai.

Jawaban responden di atas yang menyatakan netral 5 (8,3%), setuju 41 orang (68,3%), dan sangat setuju 14 orang (23,3%) Yang paling dominan jawaban responden adalah setuju menyatakan bahwa Wewenang dalam pekerjaan yang diberikan membuat Anda bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Jawaban responden di atas yang menyatakan netral 3 orang (5,0%), setuju 37 orang (61,7%), dan sangat setuju 20 orang (33,3%). Yang paling dominan jawaban responden adalah setuju menyatakan bahwa Pekerjaan Anda saat ini memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki.

Variabel Kinerja Pegawai (X3)

Jawaban responden di atas yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,7%), tidak setuju 4 orang (6,7%), netral 11 orang (18,3%), setuju 28 orang (46,7%), dan sangat setuju 16 orang (26,7%). Yang paling dominan jawaban responden

adalah setuju menyatakan bahwa Saya bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Jawaban responden di atas yang menyatakan tidak setuju 2 orang (3,3%), netral 9 orang (15,0%), setuju 32 orang (53,3%), dan sangat setuju 17 orang (28,3%). Yang paling dominan jawaban responden adalah setuju menyatakan bahwa Saya bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jawaban responden di atas yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,7%), netral 5 orang (8,3%), setuju 30 orang (50,0%), dan sangat setuju 24 orang (40,0%). Yang paling dominan jawaban responden adalah setuju menyatakan bahwa Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai standar yang telah di tetapkan.

Jawaban responden di atas yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,7%), netral 8 orang (13,3%), setuju 25 orang (41,7%), dan sangat setuju 26 orang (43,3%). Yang paling dominan jawaban responden adalah sangat setuju menyatakan bahwa Saya memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti ketentuan, sistem, dan prosedur kerja.

Jawaban responden di atas yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,7%), netral 8 orang

Jawaban responden di atas yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,7%), netral 9 (15,0%), setuju 30 (50,0%), dan sangat setuju 20 orang (33,3%).

Yang paling dominan jawaban responden adalah setuju menyatakan bahwa Perlatan yang baik mempengaruhi hasil pekerjaan saya.

Jawaban responden di atas yang menyatakan tidak setuju 2 orang (3,3%), netral 5 orang (8,3%),

setuju 33 orang (55,0%), dan sangat setuju 20 orang (33,3%). Yang paling dominan jawaban responden adalah setuju menyatakan bahwa Saya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas saya.

Jawaban responden di atas yang menyatakan , tidak setuju 3 orang (5,0%), netral 2 orang (3,3%), setuju 31 orang (51,7%), dan sangat setuju 24 orang (40,0%). Yang paling dominan jawaban responden adalah setuju menyatakan bahwa Saya memiliki komitmen tertentu dalam melaksanakan pekerjaan.

Jawaban responden di atas yang menyatakan netral 2 orang (3,3%), setuju 41 orang (68,3%), dan sangat setuju 17 orang (28,3%). Yang paling dominan jawaban responden adalah setuju menyatakan bahwa Pimpinan selalu memberikan peluang untuk saya menunjukkan prestasi.

Jawaban responden di atas yang menyatakan netral 5 orang (8,3), setuju 34 orang (56,7%), dan sangat setuju 21 orang (35,0%). Yang paling dominan jawaban responden adalah setuju menyatakan bahwa Pimpinan memberikan jenjang karir yang jelas kepada bawahan.

Uji Asumsi Klasik (13,3%), setuju 33 (55,0), dan

Jika asumsi tersebut dilanggar, maka hasil pengujian hipotesis tidak valid atau bias untuk itu peneliti menggunakan statistik untuk pengolahan datanya.

Uji Normalitas

Uji Normalitas Melalui

Pendekatan Grafik Histogram

Uji normalitas merupakan suatu bentuk distribusi frekuensi yang memenuhi ciri-ciri kurva

normal yang berbentuk seperti lonceng selisih terhadap rerata (*mean*), bentuknya tergantung pada dua parameter yaitu rerata dan standar deviasi, dengan luas wilayah kurva normal 100%. penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sistem *SPSS versi 17*.

Uji Normalitas Melalui Pendekatan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji normalitas disini dengan menggunakan pada normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sistem *SPSS versi 17*.

Data berdistribusi normal juga terbukti pada output gambar 4.3. hasil P-P Plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan *Y* yang merata pula pada garis regresi.

Uji Normalitas Melalui Pendekatan Scatterplot

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan sebaliknya jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sistem *SPSS versi 17* dapat dilihat dalam gambar dibawah ini :

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar 4.4. diatas menunjukkan bahwa tidak adanya pola tertentu dalam grafik *scatterplot*, kondisi bawah maupun atas nol pada sumbu *Y*, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi dinyatakan baik dan layak untuk digunakan, karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas Melalui Pendekatan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi *pearson*, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. Dalam *SPSS 17,0 For Windows* metode uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Hasil uji normalitas pada output *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas untuk menganalisisnya dapat dilihat nilai signifikansi Asymp. Sig. (*2-tailed*) untuk variabel disiplin dengan nilai 0,344, kemudian motivasi dengan nilai 0,302, sedangkan kinerja pegawai dengan nilai 0,246, karena signifikansi untuk ketiga variabel semuanya menunjukkan lebih besar dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut distribusi datanya dapat dinyatakan normal.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas disiplin dan kinerja pegawai dapat dilihat pada output ANOVA tabel 4.42. bahwa

nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,449 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear jadi linearitasnya terpenuhi.

Hasil uji linearitas motivasi dan kinerja guru dapat dilihat pada output ANOVA tabel 4.43. bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,298 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi dan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear, jadi linearitasnya terpenuhi.

Uji Statistik

Regresi Linier Sederhana

Variabel Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diketahui hasil pengujian koefisien regresi linier sederhana disiplin diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = a + bX$

$$Y = 22,085 + 0,458X_1$$

Dari persamaan regresi linier sederhana disiplin di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta yaitu sebesar $a = 22,085$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 22,085.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,458 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel disiplin akan mengalami

perubahan secara positif sebesar 0,458 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi disiplin turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,458 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin (X_1)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS 17 for windows, masing-masing variabel disiplin (X_1) dan kinerja pegawai (Y). nilai koefisien korelasi sebesar 0,532 berada pada interval koefisien 0,40 - 0,599 yang berarti hubungan antara variabel disiplin (X_1) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan disiplin (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) searah.

Hasil Uji t Disiplin (X_1)

Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin (X_1) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,785$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,000$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0,05$, $df (n-2) 60 - 2 = 58$ adalah sebesar 2,000, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diketahui hasil pengujian koefisien regresi linier sederhana motivasi diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,067 + 0,378 X_2$$

Dari persamaan regresi linier sederhana motivasi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta yaitu sebesar $a = 26,067$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 26,067.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,378 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel motivasi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,378 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi motivasi turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,378 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi(X₂)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS 17for windows, masing-masing variabel motivasi (X₂) dan kinerja pegawai(Y). nilai koefisien korelasi sebesar 0,500 berada pada interval koefisien 0,40 - 0,599 yang berarti hubungan antara variabel motivasi (X₂) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif

artinya korelasi atau hubungan motivasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) searah.

Hasil Uji t Motivasi (X₂)

Untuk melihat pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas yakni motivasi terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t.

Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (X₂) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung = 4,401 lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0,05$, df (n-2) $60 - 2 = 58$ adalah sebesar 2,000, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

Regresi Linier Berganda

Hasil olahan SPSS 17 dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 15,268 + 0,352 X_1 + 0,273X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta yaitu sebesar 15,268. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin dan motivasi tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel kinerja pegawai adalah sebesar 15,268.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,352 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin meningkat

sebesar satu satuan, maka nilai variabel disiplin akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,352 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi disiplin turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,352 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan disiplin mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai

- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,273 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel motivasi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,273 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi motivasi turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,273 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan motivasi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan nilai determinasi (R) yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS 17,0 *for windows* adalah sebesar 0,631 memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,399 (39,9%) artinya disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) dan setelah

disesuaikan nilai sisanya adalah $100 - 39,9\% = 60,1\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel pendidikan dan pelatihan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan program SPSS 17,0 *for windows* dapat dilihat bahwa Fhitung yang diperoleh adalah 18,904 > $F_{tabel} = 3,15$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$ $df = n - k = 60 - 2 - 1 = 57$ adalah sebesar 3,15 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas X_1 (disiplin) dan X_2 (motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai) jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

Hasil pengujian koefisien regresi linier sederhana disiplin diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = a + bX$ dimana ($Y = 22,085 + 0,458X_1$). Dari persamaan regresi linier sederhana disiplin dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta yaitu sebesar $a = 22,085$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 22,085. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,458 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel

disiplin akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,458 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi disiplin turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,458 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi nilai koefisien korelasi sebesar 0,532 berada pada interval koefisien 0,40 - 0,599 yang berarti hubungan antara variabel disiplin (X_1) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan disiplin (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) searah.

Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin (X_1) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,785$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,021$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0,05$, $df (n-2) 60 - 2 = 58$ adalah sebesar 2,021, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

Diketahui hasil pengujian koefisien regresi linier sederhana motivasi diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = a + bX$ ($Y = 26,067 + 0,378 X_2$) dapat dijelaskan sebagai berikut nilai konstanta yaitu sebesar $a = 26,067$.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 26,067. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,378 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel motivasi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,378 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi motivasi turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,378 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan hasil uji koefisien korelasi masing-masing variabel motivasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y). nilai koefisien korelasi sebesar 0,500 berada pada interval koefisien 0,40 - 0,599 yang berarti hubungan antara variabel motivasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) searah.

Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,401$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,021$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0,05$, $df (n-2) 60 - 2 = 58$ adalah sebesar 2,021, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ ($Y = 15,268 + 0,352 X_1 + 0,273X_2$) Dari persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta yaitu sebesar 15,268. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin dan motivasi tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel kinerja pegawai adalah sebesar 15,268. Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,352 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel disiplin akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,352 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi disiplin turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,352 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan disiplin mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai, kemudian nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,273 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel motivasi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,273 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi motivasi turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,273 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan motivasi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan nilai determinasi (R) diperoleh hasil pengolahan sebesar 0,631 memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas. Sedangkan koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 0,399 (39,9%) artinya disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) dan setelah disesuaikan nilai sisanya adalah $100 - 39,9\% = 60,1\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel pendidikan dan pelatihan.

Uji secara simultan (uji F), pengujian terhadap hipotesis bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah $18,904 > F_{tabel} = 3,15$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$ $df = n - k = 60 - 2 - 1 = 57$ adalah sebesar 3,15 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya menunjukan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas X_1 (disiplin) dan X_2 (motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai) jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

Disiplin pegawai Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan

disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin pegawai Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas harus ditegakkan, karena tanpa dukungan dari pegawai, maka akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pegawai untuk berkomunikasi dengan pegawai lainnya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Penegakan disiplin pegawai Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas harus secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga seorang pegawai yang dikatakan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang di amanahkan kepadanya, sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik.

Pada dasarnya Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Siagian (2009) mengemukakan pendapatnya bahwa

motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Tugas yang dilaksanakan oleh Pimpinan Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas setelah melakukan perekrutan, melatih serta mengembangkan melalui training, selanjutnya adalah motivasi kerja. Dalam hal memotivasi kerja pimpinan harus selalu memerhatikan apa yang dibutuhkan pegawai. Pimpinan sebagai motivator adalah hasil kerja yang lebih memenuhi prinsip efisiensi dari kinerja pegawai yang dilakukan. Keberhasilan motivator dalam memotivasi pegawai akan sangat mempengaruhi pada kinerja pegawai Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja petugas Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dapat dilihat dari uji t hitung sebesar 4,785 yang ternyata lebih besar dari t tabel 2,000 dimana keduanya memiliki hubungan yang sangat kuat sebesar 95 % dengan (α) sebesar 0.05.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja petugas Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dapat dilihat dari uji t hitung sebesar 4,401

yang ternyata lebih besar dari t tabel 2,000 dimana keduanya memiliki hubungan yang sangat kuat sebesar 95 % dengan (α) sebesar 0.05.

3. Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja petugas Lapas Narkotika Klas IIA Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dapat dilihat dari uji F sebesar 18,904 yang ternyata lebih besar dari F tabel 2,000 dimana keduanya memiliki hubungan yang sangat kuat sebesar 95 % dengan (α) sebesar 0.05.

SARAN

1. Disiplin yang sudah dilakukan selama ini perlu dipertahankan dan hendaknya pegawai harus lebih mematuhi peraturan-peraturan dan tata tertib yang berlaku, sehingga dalam menjalankan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.
2. Pegawai hendaknya selalu meningkatkan motivasi, pada waktu yang sama pimpinan hendaknya meningkatkan tanggung jawab dalam motivasi pegawai.
3. Agar hasil penelitian ini bermanfaat, besar harapan peneliti agar penelitian selanjutnya dapat menambah variabel bebas serta menambah obyek penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian yang telah dilakukan Peneliti dapat berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alma, Buchari, 2011. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisno, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Giri, Kemara, I Wayan. Diakses 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Wilayah Usaha Pos V Bandung*. *Jurnal Ilmiah dan Ilmu Ekonomi*. Jakarta : Sosiohumanitas.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* STIEYKPN. Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11 (2): 10-23.
- Holil, Muhammad dan Sriyanto, Agus. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)*, *Jurnal Manajemen* 5 (1): 22-38.

- Irham Fahmi.2014. *Manajemen Teori,Kasus dan Solusi*. Bandung. Alfabeta CV
- Messa Media Agusti 2012, *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Persepsi Kinerja Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah*
- Musrofi. 2010.*Melesatkan Prestasi Akademik Siswa, Cara Praktis Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa Tanpa Kekerasan dan Tanpa Harus Menambah Jam Belajar*, Yogyakarta: PT Pustaka Intan Madani, Anggota IKAPI.
- Nana Sudjana ,Ahmad Rivai,. 2011. *Media Pengajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins,S.P. 2012. *Organizational behavior: Concepts,Controversies, applications* (8th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Peraturan menteri hukum dan hak asasi manusia Republik indonesia Nomor 6 tahun 2013 Tentang Tata tertib lembaga pemasyarakatan dan rumah tahanan negara penjelasan UU No. 12 tentang pemasyarakatan.
- Singodimejo dalam Sutrisno2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksa.
- Sofian Effendi Tukiran 2014. *Metode Penelitian Survei*.Jakarta:LP3ES, Anggota IKapi
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan ke-2. CAPS. Yogyakarta
- Suparno Eko Widodo.2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Topchik, G.S 2010 *Managing workplace negativity*. United States: Amacom.
- Weni Oktafia 2015 *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soraya Bedsheet Siteba Padang*diakses 2016
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi, Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja-Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi, dalam. Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen: Dasar,Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara