



ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI BAPPEDA KOTA BIMA PADA MASA PANDEMI COVID-19

Yusrizal ^a, Amirul Mukmin ^b, Muhammad Badar ^c

^a SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) BIMA, yusrizal@gmail.com,

^b SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) BIMA, amirulmukmin@gmail.com,

^c SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) BIMA, muhammadbadar@gmail.com.

ABSTRAK (Bahasa Inggris)

Corona Virus Diseases 2019 or called by another name covid-19 has become a problem that has highlighted the attention of many people in various parts of the world. Since it was first discovered that it appeared from patients infected with COVID-19 in Wuhan, Hubei Province, China, On December 8, 2019 this virus has now spread. to 216 countries (WHO, 13 June 2020). The Covid-19 pandemic has not only threatened human health, but has also affected the economic downturn (Shangguan, Wang, & Sun, 2020). The spread of the corona virus which is getting bigger in Indonesia urges the central government and local governments to take preventive steps to break the chain of transmission of the corona virus. One of them is by implementing a work from home (WFH) scheme. The Ministry of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform (PAN-RB) Delivered a national policy on adjusting the work system of the state civil apparatus during the outbreak of the Covid-19 case as a guide for Government Agencies. In an effort to prevent the spread of COVID-19 in Government Agencies.

Keywords: MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, COVID-19.

Abstrak

Corona Virus Diseases 2019 atau disebut dengan nama lain covid-19 menjadi permasalahan yang banyak menyoroti perhatian masyarakat diberbagai belahan dunia.sejak pertama kali diketahui kemunculannya dari pasien yang terinfeksi covid-19 di wuhan,Provinsi Hubei china Pada 8 desember 2019 kini virus ini telah menyebar ke 216 negara (WHO, 13 Juni 2020). Pandemi Covid-19 ini tidak hanya mengancam kesehatan manusia, namun juga telah mempengaruhi kemerosotan ekonomi (Shangguan, Wang, & Sun, 2020). Penyebaran virus corona yang sudah semakin besar di indonesia mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus mata rantai penularan virus corona.salah satunya dengan cara menerapkan skema kerja dari rumah atau Work From Home (WFH).Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Menyampaikan kebijakan nasional tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara selama merebaknya kasus covid-19 sebagai pedoman bagi Instansi Pemerintah.Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB No.34 Tahun 2020 Tentang penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara. Dalam upaya pencegahan penyebaran covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Kata Kunci: MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, COVID-19.

1. PENDAHULUAN

Mengutip Surat Edaran Menteri PAN-RB tersebut terdapat beberapa ketentuan, Pertama, Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Di 2 Instansi Pemerintah dapat bekerja dirumah/tempat tinggal (Work From Home). Namun Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) memastikan minimal terdapat 2 level pejabat struktural tertinggi tetap melaksanakan tugasnya dikantor agar penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan kepada masyarakat tidak terganggu.

Di masa norma baru Menteri PAN-RB Menetapkan SE No. 58/2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam tatanan norma baru yang menyatakan bahwa ASN Tetap menjalankan tugas dan fungsi secara produktif, di mana pada masa transisi di kantor pemerintah kembali memungkinkan bekerja dikantor. Pelaksanaan Kombinasi Kerja WFH dan WFO Mendukung kinerja pegawai yang bisa mengkonfirmasi secara objektif dan adil.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai

kepuasaan (Hafidzih, 2019). Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bisa melakukan suatu tindakan atau yang pada hakikatnya ada secara internal atau eksternal dan positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh setiap orang pegawai dalam bekerja. Menurut Anoraga (2006), motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya bisa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang didapatkan oleh pegawai tersebut. Sedangkan Mc. Cormick (dalam Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Munandar (2001) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Bila seorang individu memiliki motivasi yang sangat kuat dalam dirinya, maka hal tersebut yang menyebabkan individu tersebut untuk bertindak, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan kerja yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individual yang berhubungan dengan organisasi maupun lingkungan kerja.

Menurut Hasibun dalam Sinambela (2016) “Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Menurut Siswanto (2013), menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dari tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima sebagai moto utama perencanaan pembangunan di Kota Bima tentunya sangat membutuhkan disiplin kerja pegawai yang baik. Peningkatan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai dalam bekerja akan membawa dampak yang sangat baik terhadap para pegawai untuk selalu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsinya yang telah diberikan dalam merencanakan segala pembangunan di Kota Bima. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja dimasa pandemi covid-19 seperti saat ini merupakan tantangan manajemen yang paling serius untuk dilakukan, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi juga sangat penting tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, disiplin kerja pegawai pada saat pandemi Covid-19 terlihat ada sedikit penurunan kehadiran pegawai dikantor tapi tidak begitu banyak ini terlihat dari pengisian absensi kehadiran pegawai pada saat jam kerja yang diberikan oleh pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima pada saat pandemi covid-19. mulai dari sebelum pandemi covid-19 para pegawai masuk kerja setiap hari namun kemudian berubah pola kerja yang diterapkan oleh pemerintah pada saat kondisi pandemi covid-19, pegawai mulai bekerja dengan sistem kerja kombinasi yaitu WFO (*Work From Office*) dan WFH (*Work From Home*) dilakukan secara bergantian sesuai surat edaran yang dikeluarkan pemerintah. Fenomena yang ada di BAPPEDA Kota Bima adalah motivasi kerja pegawai sempat terganggu karena akibat dari adanya pemberlakuan sistem kerja kombinasi WFO (*Work From Office*) dan WFH (*Work From Home*) yang membuat para pegawai tidak bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya., hal lain yang juga mempengaruhi menurunnya motivasi kerja dimana pemberlakuan WFO (*Work From Office*) dan WFH (*Work From Home*) dimana berkurangnya jumlah pegawai yang masuk kerja di akibatkan oleh sistem WFO dan WFH sesuai kapasitas 50% pegawai kerja dirumah dan 50% kerja dikantor yang mempengaruhi minat bekerja yang rendah serta mempengaruhi disiplin waktu kerja yang berlaku sehingga banyak pekerjaan yang terkendala karena tidak bisa terkontrolnya pegawai yang bekerja Namun pada saat kondisi pandemi mulai menunjukkan suatu perubahan yang sangat signifikan maka para pegawai kembali termotivasi menyelesaikan pekerjaannya yang sempat terkendala dan juga para pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai BAPPEDA Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19**”.

A. IDENTIFIKASI MASALAH

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Tidak terkontrolnya pegawai yang bekerja dirumah (Work From Home) oleh Kepala Bappeda Kota Bima
2. Masih kurang motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap para pegawai dan sering terjadinya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan selama pandemi Covid-19.
3. Masih ada pegawai yang kurang serius dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya padahal harus sesuai tenggat waktunya yang telah diberikan selama pandemi covid-19.

B. RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa Besar Motivasi Kerja Pegawai BAPPEDA Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19?
2. Seberapa Besar Disiplin Kerja Pegawai BAPPEDA Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Seberapa Besar Motivasi Kerja Pegawai BAPPEDA Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19.
2. Untuk Mengetahui Seberapa Besar Disiplin Kerja Pegawai BAPPEDA Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Menurut Malayu SP. Hasibuan (2003:92) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan yang ingin dicapai seorang pegawai antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar sesama, meningkatkan loyalitas terhadap instansi tersebut, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas. Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi Kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya.. Menurut Bangun (2012) Motivasi Kerja merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut mempunyai tujuan untuk melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan yang ingin di capai.

Menurut Rivai (2015) Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019) Motivasi Kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri para pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan yang ada didalam instansi tersebut.

Menurut Suswanto (2020) "Motivasi Kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu.

Indikator-indikator motivasi kerja Menurut Fadillah (2013) sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap Pekerjaan yang di kerjakannya agar diselesaikan tepat pada waktunya.
- b. Prestasi Kerja, mengerjakan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mendapatkan hasil pekerjaan yang cukup baik.
- c. Peluang Untuk Maju, keinginan untuk mendapatkan upah dan hasil yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
- d. Pengakuan Atas Kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya dan mendapatkan sebuah penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang pegawai.
- e. Pekerjaan Yang Menantang, keinginan untuk bisa mencoba menguasai suatu pekerjaan dibidangnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

2. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan yang berlaku didalam instansi atau kantor.”.

Menurut Hartatik (2014) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siswanto (2013) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Handoko (2017) “ Disiplin Kerja adalah Sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan.

Adapun indikator-indikator Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013), yaitu :

- a. Frekuensi Kehadiran sangat penting diperhatikan oleh para pegawai agar bisa hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah di berlakukan oleh pimpinan dan harus ditaati bersama oleh para pegawainya.
- b. Tingkat Kewaspadaan yaitu selalu waspada dan patuh terhadap hal-hal yang bisa membahayakan pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja yaitu selalu memperhatikan pedoman-pedoman dalam bekerja sesuai batasannya.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja yaitu selalu memperhatikan segala bentuk aturan-aturan yang berlaku di kantor dan mendapatkan sanksi apabila melanggarnya.
- e. Etika Kerja yaitu selalu menjaga perilaku dan tidak membuat keributan saat melaksanakan pekerjaannya.

B. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Adapun standar yang digunakan adalah sebesar 75% Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- a. Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 **lebih besar atau sama dengan 75%. Begitupun untuk hipotesis variabel** Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 **lebih besar atau sama dengan 75%**

- b. Hipotesis Statistik

$H_{01} : \mu \leq 75\%$ Diduga Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 Masih Rendah

$H_{a1} : \mu \geq 75\%$ Diduga Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 Sudah Tinggi

$H_{02} : \mu \leq 75\%$ Diduga Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 Masih Rendah

$H_{a2} : \mu \geq 75\%$ Diduga Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 Sudah Tinggi

3. METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Deskriptif. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (Independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini akan membahas “Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19”.

B. WAKTU PENELITIAN

Waktu penelitian itu dimulai dari bulan februari sampai bulan juni 2022 tempat penelitian dilakukan di kantor Bappeda Kota Bima pada saat jam kerja.

C. INSTRUMEN PENELITIAN

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

D. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda Kota Bima yang berjumlah sebanyak 51 orang pegawai yang terdiri dari 38 orang ASN 2 orang Honorer K2 Dan 11 orang tenaga kontrak.

2. Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 38 orang ASN dengan teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengambilan teknik sampling *purposive sampling*.

Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016).

E. LOKASI PENELITIAN

Objek penelitian ini berada di kantor Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No.02 Telp (0374) 44088 Rabadompu Barat, Kecamatan Raba, Bima, Nusa Tenggara Barat, kode pos 84116.

F. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain

2. Angket (*Quisioner*)

Menurut Sugiyono (2016) bahwa “kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

G. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item. Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $> 0,300$. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013), Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,600$. Pengujian reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

2. Analisis Statistik

Data yang telah didapatkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan rumus t-test satu sampel menggunakan aplikasi SPSS Versi 23

Dengan ketentuan bila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. HASIL PENELITIAN

A. PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Kerangan
1	Motivasi	X1.1	0,906	0,300	Valid
		X1.2	0,609	0,300	Valid
		X1.3	0,906	0,300	Valid
		X1.4	0,864	0,300	Valid
		X1.5	0,880	0,300	Valid
		X1.6	0,682	0,300	Valid
		X1.7	0,862	0,300	Valid
		X1.8	0,544	0,300	Valid
		X1.9	0,718	0,300	Valid
		X1.10	0,751	0,300	Valid
2	Disiplin Kerja	X2.1	0,836	0,300	Valid
		X2.2	0,850	0,300	Valid
		X2.3	0,673	0,300	Valid
		X2.4	0,876	0,300	Valid
		X2.5	0,884	0,300	Valid
		X2.6	0,856	0,300	Valid
		X2.7	0,786	0,300	Valid
		X2.8	0,838	0,300	Valid
		X2.9	0,713	0,300	Valid
		X2.10	0,705	0,300	Valid

(Sumber Data; SPSS Versi 23,2022)

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Motivasi Kerja	0,931	> 0,600	Reliabel
Variabel Disiplin Kerja	0,942	> 0,600	Reliabel

(Sumber Data; SPSS Versi 23,2022)

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

2. Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23 dengan teknik analisis data *one sample* test diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. *One-Sample Statistics*

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Motivasi	38	48.50	2.826	.458
Disiplin Kerja	38	46.92	3.766	.611

Berdasarkan tabel 3. *One-Sample Statistics* di atas menunjukkan nilai statistik deskriptif Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, yaitu $N = 38$ artinya jumlah sampel yang di pakai adalah 38 responden. Nilai Mean pada motivasi kerja sebesar = 48,50 artinya rata-rata hitung adalah 48,50 Std. Deviation atau simpangan baku adalah sebesar 2.826, dan Std. Error Mean adalah sebesar 0,458. Sedangkan nilai Mean pada disiplin kerja sebesar = 46,92 artinya rata-rata hitung adalah 46,92 Std. Deviation atau simpangan baku adalah sebesar 3.766. Dan Std. Error Mean adalah sebesar 0,611.

Tabel 4. *Uji One Sample Test*

	One-Sample Test					
	Test Value = 75					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Lower					Upper	
Motivasi	104.157	37	.000	47.750	46.82	48.68
Disiplin Kerja	75.575	37	.000	46.171	44.93	47.41

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh nilai sebagai berikut :

$N = 38$

$t_{hitung} \text{ Motivasi Kerja} = 104,157.$

$t_{hitung} \text{ Disiplin Kerja} = 75,575.$

t_{tabel} untuk uji satu pihak diperoleh dari pada taraf signifikan 0,05 (5%), $dk = n - 1 = 38 - 1 = 37$ adalah = 1.68709 untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan membandingkan besarnya nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} . Dengan hipotesis sebagai berikut :

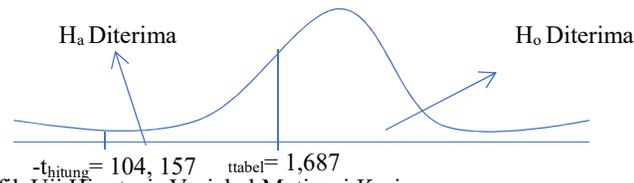
a. Uji Hipotesis Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini hipotesis pada variabel motivasi kerja sebagai berikut:

$H_0 : \mu < 75\%$ Diduga Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 Masih Rendah

$H_1 : \mu \geq 75\%$ Diduga Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 Sudah Tinggi

Berdasarkan tabel 4. *Uji One Sample Test* dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} ternyata nilai $-t_{hitung}$ lebih besar t_{tabel} yaitu ($104,157 > 1,687$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa motivasi kerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Bima sudah tinggi.



Gambar 1. Grafik Uji Hipotesis Variabel Motivasi Kerja

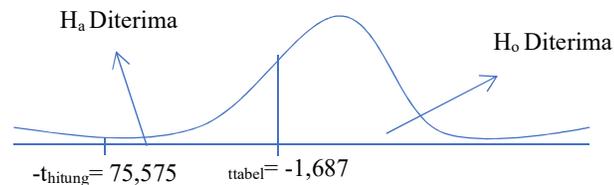
b. Uji Hipotesis Variabel Disiplin Kerja

Berikut ini hipotesis pada variabel disiplin kerja sebagai berikut :

$H_0 : \mu < 75\%$ Diduga Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 Masih Rendah

$H_2 : \mu \geq 75\%$ Diduga Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 Sudah Tinggi

Berdasarkan tabel 4. *Uji One Sample Test* dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} ternyata nilai $-t_{hitung}$ lebih besar t_{tabel} yaitu ($75,575 > -1,687$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Bima sudah tinggi. Lebih jelasnya perhatikan gambar grafik uji hipotesis berikut ini.



Gambar 2. Grafik Uji Hipotesis Variabel Disiplin Kerja

5. KESIMPULAN PENELITIAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji pengujian mulai dari uji validitas, uji reliabilitas menyatakan valid dan reliabilitas. Untuk pengujian *Uji One Sample Test* pada Motivasi Kerja menyatakan bahwa "Diduga Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 lebih dari atau sama dengan 75 % dari Kriteria yang diharapkan (sudah tinggi)" dapat dibuktikan atau diterima. Sedangkan untuk pengujian *Uji One Sample Test* pada Disiplin Kerja menyatakan bahwa Diduga Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 lebih dari atau sama dengan 75 % dari Kriteria yang diharapkan (sudah tinggi)" dapat dibuktikan atau diterima penelitian ini sesuai yang terjadi di tempat penelitian.

2. Saran

Dari hasil penelitian diatas dapat diberikan beberapa saran, yaitu

1. Kepada pimpinan Kantor Bappeda Kota Bima agar mempertahankan dan meningkatkan lagi Motivasi dan Disiplin Kerja pegawai yang sudah tergolong tinggi atau sudah maksimal. Dan jika terjadi perubahan kondisi seperti Covid 19, agar segera dilakukan tindakan dan mengeluarkan kebijakan untuk tetap menjaga motivasi dan disiplin kerja pegawai.
2. Perlu ada regulasi yang tepat agar pelaksanaan roda pemerintahan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar penelitian ini bisa lebih dikembangkan lagi dengan lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha,R.N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial.Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62
- Ahmadi, Hardiyanto. 2021. *Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja&Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19*. <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr/article/view/259>. Di Akses 2 Mei 2021;
- Amalia, dkk. 2021. *Motivasi, Disiplin, dan Semangat Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Masa Pandemi Covid-19 di KPP Pratama Sidoarjo Utara*.<http://reset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/11138>. Diakses 2 Mei 2021.
- Anwar, P. Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung:PT. RemajaRosdakarya.
- A. Sofi'i. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Intention To Leave* Dengan Kompensasi Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Pt. Bentoel Prima). Universitas Muhammadiyah Malang 2020
- Bayu Fadilah, ddk. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. NjonjaMeneer Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Indonesia. Vol. 2, Nomor 2, Tahun 2013.
- David Ahmad Yani & Rahi Tyas Maharani. 2021. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran Di Masa Pandemi Covid-19*.
- Fitriyaningsih & Mistar. 2020. *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima*. Journal of Business and Economics Research (JBE).Vol.1,No.3,October2020,Hal.241-244. ISSN 2716-4128 (Media Online)
- Ghozali, Imam 2013. *Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 19*. Semarang . Badan Penerbit Undip.
- GR. Terry, 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty. Hani Handoko, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Handoko,H.T. 2014. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indah Hartatik Puji, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Laksana,Jogjakarta, Hal. 182
- J.L.Keles. 2020.Hubungan Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ASN Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- Mc Clelland, D. (2004). *Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama
- Pamela, A.O., &Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teorike Praktik*, Jakarta :RajaGrafindoPersada.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sadikin, 2020. <https://www.kemkes.go.id/article/view/20030400008>. Di Akses 2 Mei 2021.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*. PT. BumiAksara, Jakarta.
- Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, BumiAksa.
- Siregar. Ahmad Alwi, 2020. <https://komisiinformasi.lampungprov.go.id>. Di Akses 2 Mei 2021.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabet

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi* . Bandung : Alfabeta

Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. AksaraPratama