

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Banten

Saifu¹⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa¹⁾
Muhammadluthfi478@gmail.com¹⁾

Abstract

The lack of implementation of employee performance in carrying out tasks so that work is not immediately resolved in compiling reports based on their responsibilities, currently there are still employees who arrive late when they come to work. This study aims to determine: 1. The Effect of Work Discipline on Employee Performance, 2. The Effect of Motivation on Employee Performance, 3. The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at the Office of the Regional Human Resources Development Agency (BPSDMD) Banten Province. The type method in this study uses an associative quantitative method which is causality, which is a study to determine the relationship / influence of independent variables on the dependent variable without making additional changes or manipulation of existing data. The population and sample used in this study were employees of the Banten Province Regional Human Resources Development Agency (BPSDMD), totaling 82 employees. The sampling technique in this study uses a saturated sample where the population is less than <100 employees. The results of this study indicate that: 1. There is a positive and significant effect of Work Discipline on Employee Performance. 2. There is a positive and significant influence of Motivation on Employee Performance. 3. There is a positive and significant influence of Work Discipline and Motivation together on Employee Performance at the Regional Human Resources Development Agency (BPSDMD) Banten Province.

Keywords: *Work Discipline; Motivation; Employee Performance*

Abstrak

Kurangnya pelaksanaan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan tidak segera terselesaikan dalam menyusun laporan-laporan berdasarkan tanggung jawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Banten. Metode jenis dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang bersifat kausalitas yaitu suatu penelitian untuk mengetahui hubungan/pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melakukan perubahan tambahan atau manipulasi terhadap data yang sudah ada. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Banten yang berjumlah 82 pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana populasi kurang dari <100 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai 2. Terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja. 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Banten.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada Era Globalisasi menuntut persaingan antar perusahaan dan instansi yang semakin ketat, salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Masalah SDM saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Dan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

Pembinaan aparatur pemerintah suatu Negara diarahkan untuk menciptakan proses penyelenggara penyelenggaraan pemerintah yang efektif, efisien dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat serta meningkatkan keterpaduan perencanaan, pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kegiatan seluruh pemerintahan. Peningkatan kualitas aparat pemerintah merupakan suatu keharusan dalam meningkatkan kualitas aktifitas yang tidak hanya secara parsial, tetapi peningkatan kualitas harus dilakukan secara total perubahan-perubahan secara cepat mengakibatkan ketidakpastian terutama dalam teknologi informasi yang sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia yang realitas dalam suatu instansi pemerintahan, Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dan paling utama. Dikatakan demikian karena dikatakan sumber daya yang ada hanya sumber daya manusia yang mempunyai sikap, perilaku, karakter dan tindakan yang bervariasi, serta kemampuan yang berfikir secara rasional dan mempunyai nilai - nilai kemanusiaan yang eksistensi harus dihargai dan dihormati, maka dengan ditetapkan dengan otonomi daerah. Maka salah satu yang mendorong adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia aparatur dilingkungan pemerintah Provinsi Banten. Seiring dengan diberlakukannya Undang-undang No. 25 tahun 2009 tentang pelayan publik, Badan Pengembangan sumber daya manusia daerah Provinsi Banten sebagaimana diatur dalam peraturan daerah Provinsi Banten No. 03 Tahun 2012 memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu membantu Gubernur dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam bidang Pendidikan dan Pelatihan melalui Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Banten memiliki kewajiban untuk melaksanakan pelayan prima terhadap publik dalam melaksanakan tugas-tugas kediklatan. Untuk mengembangkan sumber

daya aparatur di Provinsi, Kab/Kota se Provinsi Banten, khususnya mealui kediklatan maka pengelola kediklatan perlu melakukan pengkajian guna mampu mengidentifikasi jenis-jenis diklat sesuai kebutuhan SKPD.

Para penyelenggara kediklatan perlu melakukan pengkajian yang kuat serta memiliki wawasan, kemampuan, keterampilan yang utuh, handal dan komprehensif. Untuk mencapai hasil diklat yang berkualitas maka dalam penyusunan program diklat maupun penyelenggara diklat harus sesuai sistem pengkajian kebutuhan diklat atau *training need assessment* (TNA) serta mengimplementasikan baik di SKPD ataupun di lingkungan Pemerintahan Provinsi Banten.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, terdapat masalah sementara ini diantaranya, kurangnya pelaksanaan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan tidak segera terselesaikan dalam menyusun laporan-laporan berdasarkan tanggung jawabnya, kurangnya budaya Disiplin kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Banten, saat ini masih ada pegawai yang datang terlambat ketika masuk kerja, kurangnya kesadaran pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Banten, tidak adanya tindakan sanksi persuasif terhadap pegawai yang tidak melaksanakan aturan, tidak adanya sosialisasi tupoksi tanggung jawab kerja, sehingga dalam pekerjaan pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya perhatian (motivasi) dari pimpinan kepada pegawai serta pilih-pilih pegawai yang disenanginya, sehingga pegawai yang tidak mendapat perhatian merasa diacuhkan, kurangnya etos kerja yang baik pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Banten, kurangnya motivasi terhadap pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Banten.

Kedisiplinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Seseorang pegawai harus mampu mempengaruhi para pekerjaannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Banten. Pegawai harus memberikan wawasan membangkitkan kebanggan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan sehingga tidak adanya kedisiplinan dengan kinerja itu juga bisa diakibatkan kurangnya komunikasi antar lini maupun antar pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2016), kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nawawi dalam Pakpahan (2014), sementara berpendapat bahwa "Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik atau mental maupun non fisik atau non mental". Veithzal dalam Vionita (2013) sementara menyatakan bahwa "Kinerja merupakan perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (kantor)". Sedangkan menurut Wibowo (2016), "Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya yang menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung".

Amstong dan Baron dalam Wibowo (2016) menyatakan "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Menurut Handoko dalam Muhamad Herman Indrajaya *et al.* (2016) mendefinisikan Kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Lanjut Indrajaya *et al.* (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dari beberapa pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai melalui proses kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dalam kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu dan datang serta pulang tepat pada waktunya. Ada beberapa ahli yang mengemukakan definisi mengenai disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut: Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Siagian (2018), mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Rivai & Sagala (2008), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. 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 dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan dalam menaati semua peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarnya.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Siagian (2018) menyatakan bahwa secara

umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Rivai & Sagala (2009), berpendapat motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu yang mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi orang bekerja adalah mendapatkan keuntungan atau manfaat yang pantas dari yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, salah satunya adalah dalam bentuk finansial insentif. Adapun indikator dari motivasi kerja pegawai adalah perasaan senang dari karyawan bekerja di kantor ini, dengan ke tempat kerja tepat waktu, tidak pulang mendahului jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, melaksanakan tugas dengan tekun dan giat, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan motivasi merupakan harapan pegawai dengan perasaan yang nyata semangat kerja yang timbul dari lingkungan di tempat kerja, teman kerja, kepuasan dalam bekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Setiap manusia melakukan atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena di dorong oleh motivasi tertentu. Demikian pula halnya dengan seseorang karyawan dalam suatu organisasi. Walaupun motivasi timbul dari dalam dirinya sendiri, namun seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu mengendalikan kondisi lingkungan kerjanya agar tetap nyaman sehingga bisa memberikan motivasi pada karyawannya.

METODE PENELITIAN

Metode jenis dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang bersifat kausalitas yaitu suatu penelitian untuk mengetahui hubungan/pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melakukan perubahan tambahan atau manipulasi terhadap data yang sudah ada. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala likert (*Likert's summated Ratings*). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai (BPSDM) Provinsi Banten yang berjumlah 82 pegawai. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik penarikan sampel dimana seluruh pegawai (BPSDMD) Provinsi Banten yang berjumlah 82 dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu < 100 . Untuk tercapainya data yang relevan yang sesuai dalam pembahasan masalah penelitian ini, langkah pertama peneliti menganalisis data yaitu menganalisis hubungan antara variabel

independen dan data dependen. Untuk menjawab permasalahan penelitian menggunakan data kuantitatif kuesioner, maka peneliti menggunakan perhitungan *SPSS For MS Window release 25*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

| Variabel | Butir Pernyataan | Corrected Item | Nilai Reliabilitas |
|----------------|---------------------|-------------------|-----------------------|
| Disiplin Kerja | X1_1 | 0.662 | 0.894 |
| | X1_2 | 0.689 | |
| | X1_3 | 0.543 | |
| | X1_4 | 0.653 | |
| | X1_5 | 0.442 | |
| | X1_6 | 0.406 | |
| | X1_7 | 0.720 | |
| | X1_8 | 0.704 | |
| | X1_9 | 0.506 | |
| | X1_10 | 0.447 | |
| | X1_11 | 0.237 | |
| | X1_12 | 0.670 | |
| | X1_13 | 0.657 | |
| | X1_14 | 0.655 | |
| | X1_15 | 0.666 | |

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS v25

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

| Variabel | Butir Pernyataan | Corrected Item | Nilai Reliabilitas |
|----------------|---------------------|-------------------|-----------------------|
| Motivasi Kerja | X2_1 | 0.653 | 0.888 |
| | X2_2 | 0.687 | |
| | X2_3 | 0.449 | |
| | X2_4 | 0.531 | |
| | X2_5 | 0.472 | |
| | X2_6 | 0.470 | |
| | X2_7 | 0.658 | |
| | X2_8 | 0.691 | |
| | X2_9 | 0.363 | |
| | X2_10 | 0.428 | |
| | X2_11 | 0.386 | |
| | X2_12 | 0.677 | |
| | X2_13 | 0.637 | |
| | X2_14 | 0.679 | |
| | X2_15 | 0.691 | |

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS v25

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

| Variabel | Butir Pernyataan | Corrected Item | Nilai Reliabilitas |
|-----------------|---------------------|-------------------|-----------------------|
| Kinerja Pegawai | Y_1 | 0.374 | 0.877 |
| | Y_2 | 0.749 | |
| | Y_3 | 0.478 | |
| | Y_4 | 0.473 | |
| | Y_5 | 0.721 | |
| | Y_6 | 0.419 | |
| | Y_7 | 0.581 | |
| | Y_8 | 0.517 | |
| | Y_9 | 0.558 | |
| | Y_10 | 0.510 | |
| | Y_11 | 0.517 | |
| | Y_12 | 0.473 | |
| | Y_13 | 0.470 | |
| | Y_14 | 0.441 | |
| | Y_15 | 0.721 | |

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS v25

Berdasarkan Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3, tiap-tiap butir pernyataan dikorelasikan dengan total r_{hitung} dari 1 sampai 15 dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*. Selanjutnya R_{hitung} tersebut dapat dikonsultasikan dengan r_{tabel} , dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 82, nilai r_{tabel} diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% atau 0.05 dan $n-k = 80$, maka $r_{tabel} = 0.217$. $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan dari tiap-tiap indikator dari variabel kinerja pegawai, disiplin kerja dan motivasi kerja dinyatakan valid. Kemudian perhitungan reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas dari masing-masing variabel karena hasil perhitungan ini lebih besar dari koefisien korelasi > 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa dari tiap-tiap variabel adalah *reliable*. Selanjutnya, untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yang tersaji pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .652 ^a | .425 | .411 | 6.398 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber data: Hasil olah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.425. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berkontribusi 42.5% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya 57.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Hipotesis Secara Parsial

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 22.050 | 4.909 | | 4.492 | .000 |
| | Disiplin_Kerja | .326 | .102 | .361 | 3.208 | .002 |
| | Motivasi | .315 | .100 | .356 | 3.159 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.208 > 1.990$) dan nilai signifikansi $0.002 < \alpha$ (0.05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk motivasi kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.159 > 1.990$) dan nilai signifikansi $0.002 < \alpha$ ($0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 6. Uji Hipotesis Secara Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2391.840 | 2 | 1195.920 | 29.216 | .000 ^b |
| | Residual | 3233.770 | 79 | 40.934 | | |
| | Total | 5625.610 | 81 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin_Kerja
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 29.216 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F tabel. Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0.05), dan $df: n-k-1 = 82-2-1 = 79$ maka diperoleh F tabel sebesar 3.11. Karena nilai F hitung (29.216) $>$ F tabel (3.11), maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji T Secara Parsial Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Variabel (X_1) Disiplin Kerja teruji berpengaruh signifikan terhadap (Y) Kinerja Pegawai (Y), ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.208 > 1.990$) dan nilai signifikansi $0.002 < \alpha$ (0.05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel hasil SPSS Versi 25 uji korelasi untuk Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 0.594 menunjukkan hubungan yang sedang berada pada interpretasi koefisien korelasi 0.400-0.599, berada pada interpretasi koefisien korelasi 0.60-0.799, nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil kuisioner

yang di sebar ke pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Banten sebanyak 82 responden kemudian diolah dengan program SPSS 25 menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gabriella & Tannady (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji T Secara Parsial Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Uji t pada motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.159 > 1.990$) dan nilai signifikansi $0.002 < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X_2) terhadap pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk karakteristik Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) 0.592 menunjukkan hubungan yang sedang berada pada interpretasi koefisien korelasi 0,400-0.599. Hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil kuisioner yang di sebar ke Pegawai sebanyak 82 responden kemudian diolah dengan program SPSS 25 menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanjar & Saryono, (2019), menyimpulkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar mempunyai motivasi yang tinggi serta memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Artinya apabila motivasi tinggi maka kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji -F Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel hasil uji F di atas hasil pengolahan SPSS 25 pengolahan SPSS V. 25 diperoleh nilai F hitung sebesar 29.216 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F tabel. Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0.05), dan $df : n-k-1 = 82-2-1 = 79$ maka diperoleh F tabel sebesar 3.11. Karena nilai F hitung ($29.216 > F$ tabel (3.11), maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Dari *output* SPSS di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan pula bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil kuisioner yang di sebar ke Pegawai, sebanyak 82 responden kemudian diolah dengan program SPSS 25 menunjukkan Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Surwanto (2019), mencatat pada hasil penelitiannya dari hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara variabel

Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) positif dan signifikan karena nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu $51.101 > 2.70$ dan nilai signifikan < 0.05 sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi yang diperoleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, artinya setiap ada peningkatan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja akan meningkatkan pula Kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan Hipotesis 1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis ke 2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diterima artinya terdapat pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis ke 3 Pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diterima, artinya disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. *In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2(1),
- Indrajaya, M. H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel moderating (study in pt. djarum unit skt kradenan kodus). *Journal of Management*, 2(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116-121.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Vionita, V. G. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh (*Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang*).

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.