

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI PADA BAGIAN PROTOKOL PEMDA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN)**

Saodin<sup>1</sup>, Lukman Nuzul Hakim<sup>2\*</sup>, Linda Safitri Hdayat<sup>3</sup>  
STIE Muhammadiyah Kalianda  
Email : lukmannuzulhakim@gmail.com

**ABSTRACT :**

*Attainment of the objectives of an organization if there is a good cooperation with the people in it, and based on the work ethic and good discipline, the work ethic and discipline that this high it is no doubt also will improve the performance of high Yang. This research looks at the relationship between the work ethic, discipline, work with employee performance on any part of South Lampung Local Government Protocol. The third hypothesis testing results have shown there is influence between motivation and discipline to employee performance. Tests proved that the motivation and discipline of work has a positive influence on employee performance. Judging from the calculations that have been done shows count 14.661 F larger than F table with a significant level of 0.05 to 3.19, which means that the hypothesis in this study received the H3 and reject Ho Discipline of work has a stronger effect on the performance and motivation frontier Protocols section of South Lampung Regency Government.*

**Keywords:** *Motivation, Discipline and Employee Performance*

Tercapainya tujuan suatu organisasi apabila terjalin kerjasama yang baik dengan orang-orang di dalamnya, dan dilandasi oleh etos kerja dan disiplin yang baik, maka etos kerja dan disiplin yang tinggi tersebut tentunya juga akan meningkatkan kinerja Yang tinggi. Penelitian ini melihat hubungan antara etos kerja, kedisiplinan, kerja dengan kinerja pegawai pada bagian manapun dari Protokol Pemerintah Daerah Lampung Selatan. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan F hitung 14,661 lebih besar dari F tabel dengan taraf signifikansi 0,05 sampai dengan 3,19 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H3 dan menolak Ho Disiplin kerja berpengaruh lebih kuat terhadap kinerja dan kinerja. Bagian Frontier Motivasi Protokoler Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan.

**Kata kunci :** Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan

*Received : April, 23, 2023*

*Revised : April, 24, 2023*

*Available online : April, 26, 2023*

## **PENDAHULUAN**

Otonomi daerah daerah membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan pemerintah pusat terhadap daerah dan penambahan tanggung jawab kepada daerah. Terjadinya penambahan wewenang membawa konsekuensi penambahan tugas kepada daerah. Untuk melaksanakan semua tugas itu kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan. Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik-baiknya. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru.

Sesuai dengan pasal 3 Undang- Undang NO.8 tahun 1974 bahwa kedudukan pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh ketaatan dan kesetiaan pada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi (Lukman Nuzul Hakim et al., 2022). Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya (Herwanto & Radiansyah, 2022).

Selain itu faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik (Suyadi et al., 2022). Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu selain disiplin kerja alangkah lebih baik jika motivasi kerja pegawai perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang

Received : April, 23, 2023

Revised : April, 24, 2023

Available online : April, 26, 2023

terbaik. Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun rangsangan agar termotivasi yang diberikan oleh Bagian Umum dan Protokol adalah dengan memberikan tunjangan yang besarnya tergantung dari tingkat dan golongan pegawai, tunjangan ini disebut Insentif. Selain Insentif, motivasi yang diberikan adalah kemungkinan promosi ke posisi yang lebih tinggi, tentunya apabila dianggap pantas untuk mendapatkan promosi tersebut (Saodin, 2021).

Bagian Umum dan Protokol merupakan salah satu organisasi Pemerintahan Kabupaten Lampung Selatan yang mempunyai posisi atau peran yang sangat strategis dalam rangka menyelenggarakan sebagian kecil urusan pemerintah di Daerah Kabupaten Lampung Selatan dalam bidang pelayanan urusan umum dalam kesuksesan acara kedinasan dan pelayanan terhadap pimpinan, Bagian Umum dan Protokol dipimpin oleh seorang Kepala Bagian

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi

Menurut Edwin B Filippo (Malayu 2005 : 143) *Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.* Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengerahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Wailmi & Tamam, 2022). Maka pada hakekatnya motivasi merupakan daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan. Kebutuhan tersebut pada akibatnya akan mendasari perilaku seseorang untuk berbuat sesuatu. Maslow ; 1943 (Hasibuan, 2005 :153). mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory / A Theory of Human Motivation* atau Teori Hierarki kebutuhan yang diilhami oleh *Human Science Theory* dari Elton Mayo. Hirarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni, seseorang berperilaku / bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan

Received : April, 23, 2023

Revised : April, 24, 2023

Available online : April, 26, 2023

seseorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai pada tingkat kelima. Dasar teori Hirarki kebutuhan.

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivatornya.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang / hierarki, yakni:  
(Hasibuan 153-156).

1) *Psysiological Needs* (Kebutuhan fisik dan biologis), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- 2) *Safety and security Needs* (Kebutuhan keselamatan dan keamanan), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan.
- 3) *Affiliation or accepctance Need or belongingness* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) *Esteem or status needs* (kebutuhan penghargaan dan prestise), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) *Self-actualization* (aktualisasi diri), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, motivasi merupakan suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk

*Received : April, 23, 2023*

*Revised : April, 24, 2023*

*Available online : April, 26, 2023*

mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil terbaik (Radiansyah, 2022).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2005:193) memberikan definisi kedisiplinan yang baik yaitu: Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2005:193) memberikan definisi kedisiplinan yang baik yaitu: Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan disiplin menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Setelah diuraikan beberapa pengertian mengenai disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti tersebut diatas dapatlah

dikatakan bahwa disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat pegawai yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 beberapa hal yang menjadi kewajiban dan larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil yang sekaligus dijadikan indicator diantaranya sebagai berikut:

1. Wajib menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
3. Wajib bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
4. Wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
5. Wajib memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Received : April, 23, 2023

Revised : April, 24, 2023

Available online : April, 26, 2023

6. Wajib menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
7. Dilarang tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain/atau lembaga atau organisasi internasional.
8. Dilarang menerima hadiah atau sesuatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.

### **Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target

tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Hakim, 2021).

Pengertian kinerja Anwar Prabu Mangkunegara (2009:9) adalah kinerja pegawai adalah : “Hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Edy Sutrisno (2009:151) mengemukakan bahwa “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas tentang pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas atau beban tanggungjawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi (Susilawati et al., 2022).

Kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya

Received : April, 23, 2023

Revised : April, 24, 2023

Available online : April, 26, 2023

dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan penentu dalam tercapai tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan peningkatan kinerja (Suyadi et al., 2023).

### **Motivasi, disiplin dan Kinerja pegawai**

Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Pegawai yang menyenangi pekerjaannya akan berusaha menyelesaikannya sebaik mungkin. Terpenuhinya kebutuhan pegawai akan membuat pegawai merasa *enjoy* dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi suatu motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain (Tamam, 2021). Dengan demikian, pegawai akan berusaha sebaik-baiknya untuk menyelesaikan apa yang menjadi pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hal demikian membuktikan bila motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja adalah  $H_1$  :

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, menyatakan bahwa dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, unsur-unsur yang dinilai adalah :

1. Orientasi pelayanan yaitu sikap dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
2. Integritas yaitu kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika organisasi.
3. Disiplin yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
4. Kerjasama yaitu kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja sama dengan rekan instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Received : April, 23, 2023

Revised : April, 24, 2023

Available online : April, 26, 2023

5. Kepemimpinan yaitu kemampuan dan kemauan Pegawai Negeri Sipil untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang-orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin kerja yang ditanamkan pada diri tiap pegawai akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan (Hakim & Suhendi, 2012). Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi, hubungan antar variabel disiplin kerja dengan kinerja adalah H<sub>2</sub> : Disiplin pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

## HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2006:85), Hipotesis adalah “Suatu gambaran yang masih bersifat sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui penelitian”.

H<sub>1</sub> : Diduga Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

H<sub>2</sub> : Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Sekretariat Daerah Lampung Selatan.

H<sub>3</sub> : Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Diduga Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Received : April, 23, 2023  
 Revised : April, 24, 2023  
 Available online : April, 26, 2023

## METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan atau diperoleh dari sumber pertama. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dan tidak langsung. Wawancara langsung dilakukan kepada pimpinan, yaitu Kepala Bagian Umum dan Protokol Kabupaten Lampung Selatan. Wawancara tidak langsung menggunakan questioner diisi oleh pegawai Bagian Umum dan Protokol.

## PEMBAHASAN DAN HASIL

### 4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas atas pernyataan variable X (kompensasi) dan variable Y (kinerja pegawai) dilakukan dengan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 16.0), yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya.

Dengan cara membandingkan nilai  $r_{xy} > r_{tabel}$  pada tingkat signifikan  $r_{tabel}$  (0,05;35) Hasil uji validitas angket adalah sebagaimana lampiran 5 dan 6 berikut :

Tabel 6 :

Hasil Uji Validitas pernyataan Etos Kerja

No. item	$r_{xy}$	$r_{tabel}$ (0,05;96)	Keterangan
1	0,726	0,2006	Valid
2	0,898	0,2006	Valid
3	0,868	0,2006	Valid
4	0,748	0,2006	Valid

Sumber : SPSS 16.

Tabel 7 :

Hasil Uji Validitas pernyataan kinerja pegawai

No. item	$r_{xy}$	$r_{tabel}$ (0,05;96)	Keterangan
1	0,751	0,2006	Valid
2	0,668	0,2006	Valid
3	0,523	0,2006	Valid
4	0,687	0,2006	Valid
5	0,669	0,2006	Valid
6	0,391	0,2006	Valid
7	0,730	0,2006	Valid
8	0,881	0,2006	Valid

Sumber : SPSS 16.0

Dari hasil uji validitas terhadap pernyataan variable X (Etos Kerja) dan variable Y

Received : April, 23, 2023  
 Revised : April, 24, 2023  
 Available online : April, 26, 2023

(kinerja pegawai) yang masing-masing terdiri dari 12 item pernyataan semuanya valid.

#### 4.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dengan Uji Statistik *Cronbach.Alpha* suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,600. Uji realibilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha SPSS 16.0, dari hasil uji reliabilitas pada tiap pernyataan Etos Kerja dan Kinerja pegawai pada lampiran 5 dan lampiran 6 berikut :

Tabel 8 :  
 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas pernyataan variable X dan Y

Variabel	R 12 (Cronbach's Alpha)	Kreteria <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Etos Kerja	0,822	0,600	Reliabel
Kinerja pegawai	0, 818	0,600	Reliabel

Sumber : SPSS 16.0

Dengan demikian kuesioner yang berupa pernyataan dari variable X dan Y adalah **reliabel** dan dapat dilanjutkan.

#### 4.1 Analisis Kuantitatif

Berdasarkan tabel penolong perhitungan regresi dan korelasi dari jumlah skor variabel Etos Kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) pada lampiran 4 diperoleh hasil berikut:

$$\begin{array}{ll}
 n & = 96 & \sum X_i^2 & = 20574 \\
 \sum X_i & = 1392 & \sum Y_i^2 & = 99890 \\
 \sum Y_i & = 3068 & \sum X_i Y_i & = 45152
 \end{array}$$

a. Untuk mencari hasil perhitungan a dan b dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_i) (\sum X_i^2) - (\sum X_i) (\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$A = \frac{(3068)(20574) - (1392)(45152)}{(96)(20574) - (1392)^2}$$

Received : April, 23, 2023  
 Revised : April, 24, 2023  
 Available online : April, 26, 2023

Model	U. Coefficients		S.c oeff fici ent	bet a	t	si g	Collineari ty Statistics	
	b	Std.e rror					toler ance	vif
1. (c on sta n)					3.03681			
2. M oti va si	16.954	5.035		276	1.0997	668	14.94	
3. Di si pli n ke rja	417	108141		409	2.0961	668	14.98	

$$A = \frac{63.121.032 - 62.851.584}{1.975.104 - 1.937.664}$$

$$A = \frac{269.448}{37.440}$$

$$A = 7.197$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{(96)(45.152) - (1392) (3.068)}{(96)(20.574) - (1.392)^2}$$

$$b = 4.334.592 - 4.270.656$$

Analisis regresi terhadap pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

### Coefficient

Hasil Uji t Secara Parsial

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan diuji dengan menggunakan uji F.

Hasil perhitungan regresi secara simultan sebagai berikut :

Tabel 11 : Hasil

model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig
1. regression	332.279	2	161.140	14.661	.000
2. residual	538.548	49	10.991		
total	860.827	51			

analisa uji F

### ANOVA

- redictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi
- Dependent Variable: kinerja pegawai. Lebih lanjut, korelasi dua variabel dinyatakan signifikan apabila angka signifikan (sig) < 0,05. Sebaliknya, bila angka signifikan (sig) > 0,05 maka hubungan kedua variabel tidak

Received : April, 23, 2023

Revised : April, 24, 2023

Available online : April, 26, 2023

signifikan. Oleh karena itulah akan disajikan hasil olahan data korelasi yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini yaitu :

### Correlation

		motivasi	Disiplin kerja
motivasi	Pearson Correlation	1	619
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Disiplin kerja	Pearson Correlation	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Berdasarkan tabel maka: Korelasi antara motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan perhitungan, diperoleh korelasi antar kedua variabel sebesar 0,619. Artinya, hubungan antara nilai informasi dan isi pesan cukup kuat. Dengan angka signifikansi sebesar  $>0,5 - 0,75$  menunjukkan korelasi antara dua variabel tersebut signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas

berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Disiplin dan motivasi kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan

### KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis pertama telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis kedua telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis ketiga telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

Received : April, 23, 2023

Revised : April, 24, 2023

Available online : April, 26, 2023

pegawai..Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan dengan motivasi. Pengujian membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai..Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan dengan motivasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :Rineka Cipta.

ERISKA, E. R., Sari, A. K., & Hakim, L. N. (2022). PENGARUH SISTEM PELAYANAN, KUALITAS PRODUK TERHADAP PENINGKATAN PENJUALAN DI RESTORAN CEPAT SAJI BURGER KING. *KALIANDA HALOK GAGAS*, 5(1), 14-22.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang

Hakim, L. N. (2021). Effect of Product Quality and Service Quality on Customer Loyalty with Customer Satisfaction as an Intervening Variables (Case Study on the Tirta Jasa Lampung Selatan Regional Company (PDAM)). *Economit Journal: Scientific*

*Journal of Accountancy, Management and Finance*, 1(1), 48–56.

<https://doi.org/10.33258/economit.v1i1.374>

Hakim, L. N., & Suhendi, A. (2012).

Analisis Location Quotion versus Sumbangan Terhadap Pendapatan Domestik Regional Bruto dalam Penentuan Kawasan Ekonomi Basis di Provinsi Lampung. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(2), 120–134.

<https://doi.org/10.47768/gema.v13i2.239>

Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022).

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CABANG WINDU KARSA BAKAUHENI LAMPUNG SELATAN. *E-Qien*, 11(1), 1408–1418.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.876>

Lukman Nuzul Hakim, Muh Abd Rosid, & Indah Kusumawati. (2022). EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TURNOVER INTENTION AT PT. ACS AEROFOOD. *International Journal of*

Received : April, 23, 2023

Revised : April, 24, 2023

Available online : April, 26, 2023

- Social Science*, 2(2), 1431–1440.  
<https://doi.org/10.53625/ijss.v2i2.3070>
- Nugroho, S. D., & Hakim, L. N. (2022). ANALISIS FAKTOR MOTIVASI BERWIRAUSAHA YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN BERWIRAUSAHA MASYARAKAT DI DESA BATANGHARI LAMPUNG TIMUR. *KALIANDA HALOK GAGAS*, 4(2), 120-128.
- Radiansyah, E. (2022). PENGARUH ULASAN PALSU PADA KONSUMEN: TINJAUAN LITERATUR DAN ARAH PENELITIAN MASA DEPAN. *KALIANDA HALOK GAGAS*, 5(1), 42–49.  
<https://doi.org/10.52655/khg.v5i1.47>
- Radiansyah, E. (2022). PERAN DIGITALISASI TERHADAP KEWIRAUSAHAAN DIGITAL: TINJAUAN LITERATUR DAN ARAH PENELITIAN MASA DEPAN. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(2), 828-837.
- Radiansyah, E. (2022). Pelatihan Manajemen Keuangan Dan Pemasaran Bagi Komunitas Pedagang Di Tugu Pengantin Lungsir. *Abdi Masyarakat*, 4(2).
- Saodin. (2021). PENGARUH ATRIBUT PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN MENGINAP KONSUMEN PADA HOTEL SYARIAH NUSANTARA. *KALIANDA HALOK GAGAS*, 4(1), 44–57.  
<https://doi.org/10.52655/khg.v4i1.11>
- Saodin, S. (2021). PENGARUH SALES PROMOTION DAN STORE ATMOSPHERE TERHADAP IMPULSE BUYING. *INTERCODE*, 1(2).
- Saodin, S. (2021). Pengaruh E-Servqual Terhadap E-Satisfaction, E-Wom Dan Online Repurchase Intention. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 12(1), 15-30
- Sengaji, Z., & Wailmi, K. (2022). TINGKAT PENDIDIKAN DAN SIKAP KEWIRAUSAHAAN TERHADAP USAHA KECIL MIKRO DI MASA COVID-19. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(2), 852-865.
- Sidiq, M. F., & Aziz, A. (2021). PENGARUH ATRIBUT PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN MENGINAP KONSUMEN PADA HOTEL SYARIAH NUSANTARA. *KALIANDA HALOK GAGAS*, 4(1), 45-58
- Susilawati, Suryani, E. I., & Sanora, S. (2022). Swot Strategy Analysis in Improving tSusilawati, Suryani, E. I., & Sanora, S. (2022). Swot Strategy Analysis in Improving the Quality of Public Services During the Covid-19 Pandemi (Study at Pekon Soponyono,

Received : April, 23, 2023

Revised : April, 24, 2023

Available online : April, 26, 2023

- Wonosobo District, Tanggamus Regency). *Legal Br. Legal Brief*, 11(5), 3139–3144.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35335/legal.v11i5.631>
- Suyadi, S., Hakim, L. N., & Febriyanto, F. (2023). ANALISIS PENGARUH INFLASI DAN KURS TERHADAP FLUKTUASI NILAI SAHAM (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN TELEKOMUNIKASI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2019-2021). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati*, 11(4).  
<https://doi.org/10.33024/jrm.v11i4.8572>
- Suyadi, Umar Sanusi, & Fajar. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA APARAT DI KANTOR DESA KELATEN KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN. *KALIANDA HALOK GAGAS*, 5(1), 50–62.  
<https://doi.org/10.52655/khg.v5i1.48>
- Tamam. (2021). PENGARUH KERAGAMAN PRODUK DAN STORE ATMOSPHERE TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA KALIBATA COFFEE KALIANDA. *KALIANDA HALOK GAGAS*, 4(1).  
<https://doi.org/10.52655/khg.v4i1.9>
- Tamam, T., & Sanusi, U. (2022). PENGARUH FASILITAS, HARGA DAN LOKASI TERHADAP KEPUASAN SISWA PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN MUHAMMADIYAH 1 KALIANDA. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1369-1376.
- Wailmi, K., & Tamam, T. (2022). TOURISM DURING COVID19: SERVICE QUALITY AND LOCATION TOWARD CUSTOMER SATISFACTION. *International Journal of Education and Social Science Research*, 05(02), 355–363.  
<https://doi.org/10.37500/IJESSR.2022.5222>