Jurnal Multidisiplin Indonesia
Journal homepage: https://jmi.rivierapublishing.id/
ISSN 2963-2900 E-ISSN 2964-9048

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PANDEGLANG

Reni Tania
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten, Indonesia
renitania.stia91@gmail.com

Riwayat Artikel:
Received: 19-03-2023
Revised: 24-03-2023
Accepted: 28-03-2023

Keywords: *motivation, work discipline, employee performance*

Kata Kunci: motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai

Abstract

The government is continuously making efforts to improve human resources at affordable costs both in the administration and service fields so that the performance of government employees can be maximized. The main problems that often occur in employees are viewed objectively is motivation, discipline and its relation to performance. This research uses quantitative research methods. With the number of respondents used as many as 30 respondents. Data collection was carried out by observing and distributing questionnaires to all members of the respondent. The analysis technique used in this study uses correlation analysis, determination coefficient, regression analysis, t test and f test. Based on the results of research conducted regarding the effect of motivation and work discipline on employee performance at the Pandeglang Regency DPRD Secretariat as follows: (1) There is a positive and significant influence between motivation on employee performance. (2) There is a positive and significant influence between work discipline on employee performance. (3) There is a positive and significant influence between work motivation and discipline on employee performance

Abstrak

Pemerintah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan SDM dengan biaya terjangkau secara terus menerus baik dalam bidang administrasi dan pelayanan sehingga kinerja pegawwai pemerintah dapat maksimal. Masalah utama yang sering terjadi pada pegawai dipandang secara objektif adalah motivasi, disiplin dan kaitannya dengan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan jumlah responden yang digunakan sebanyak 30 responden. Pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan observasi dan penyebaran kuesionare kepada seluruh anggota responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi, koefisien derminasi, analisis regresi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang sebagai berikut: (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (3)

Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terjadap kinerja pegawai

Corresponding Author: Reni Tania
E-mail: renitania.stia91@gmail.com

CC BY SA

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam organisasi pemerintah. Pemerintah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan SDM dengan biaya terjangkau dilakukan pemerintah daerah dengan perbaikan secara terus-menerus baik dalam bidang administrasi dan pelayanan sehingga kinerja pegawai pemerintah dapat maksimal. Menurut Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019: 4). Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategiorganisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkankompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi". Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu : sikap (*attitide*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Masalah utama yang sering terjadi pada pegawai dipandangsecara obyektif adalah motivasi, disiplin dan kaitannya dengan kinerja. Dalam kondisi seperti ini pegawai diharapkan mempunyai visi dan kemampuan tepat guna untuk mengoptimasi pemanfaatan sarana, dan prasarana, serta kemampuan yang dimiliki, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja lembaga. Peningkatan kinerja disamping berkaitan dengan kemampuan pegawai, juga sangat berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang optimal.

Dalam rangka memperbaiki sistem kerja sehingga dapat efektif dan efesien, diperlukan pemikiran tentang penguatan variabel-variabel yang menyebabkan pegawai bekerja secara efektif dan efesien. Tindakan yang perlu dilakukan terhadap pegawai antara lain melalui peningkatan kinerjanya, karena akhir-akhir ini kinerja pegawai pemerintah menjadi banyak pertanyaan di masyarakat.

Kinerja pegawai perlu diperhatikan dan hendaknya tidak ditafsirkan sebagai langkah teknis, melainkan erat sekali kaitannyadengan konteks kemauan pegawai sebagai tenaga yang menjalankan tugas, dan sebagai kelompok masyarakat agar melaksanakan kewajiban dengan didasari tanggung jawab dan penuh dedikasi. (Usman, 2016; 4).

Kinerja seorang pegawai dapat terlihat dari profesional tidaknya dalam menjalankan tugas. Kata profesional, berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian, dalam hal ini adalah keahlian pegawai.Soffa, N. A., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019: 513) Pegawai Profesionalisme berasal dari kata bahasa inggris professionalism yang secara leksikal berarti sifat profesional. Orang yang profesinonal memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak professional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruangan kerja. Sifat profesional berbeda dengansifat para profesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud

adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual.

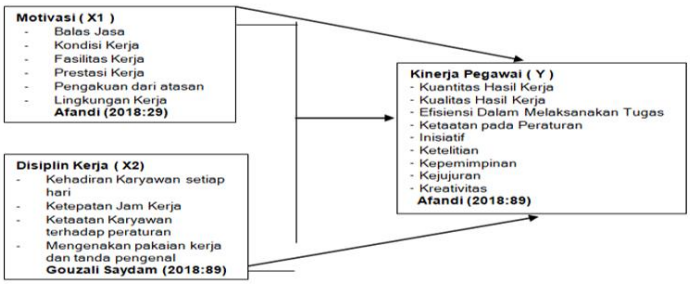
Dalam menjalankan tugas seorang pegawai, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentangPenilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada pasal 3 bahwa Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Dimana terkait dengan prinsip-prinsip penilaian kinerja sebagaimana diatur dalam pasal 4 adalah kerja harus obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang, yang salah satu tugasnya menyelenggarakan administrasi kesektretariatan, administrasi keuangan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokokdan fungsi DPRD dalam menjalankan fungsi legislasi, pengawasan dan penganggaran. Oleh karena itu, dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dengan dukungan motivasi dan disiplin kerja yang baik. Dan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut setiap pegawai harus mampu menetapkan sasaran kinerja pegawainya, sehingga dalam pencapaian kinerja pegawainya sesuai dengan yang diharapkan. Dalam kenyataannya, berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang (5-12-2020) ditemukan beberapa permasalahan kinerja pegawai secretariat dewan Kabupaten Pandeglang diantaranya: 1) Pertama, kurangnya disiplin pegawai dalam jam kerja, Beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor melebihi pkl. 08.00 padahal jam masuk adalah pukul 07.30 WIB. Pada jam pulang pun terdapat beberapa pegawai yang lebih dulu pulang dari waktu yang ditentukan pukul 16.00 WIB. Hal ini ditunjukan dengan minimnya jumlah kehadiranpegawai (absensi) seperti masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor disaat jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka secara operasional perumusan masalah dalam penelitian ini disusun dalam bentuk pertanyaan masalah sebagai berikut: (1) Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan DPRD Kabupaten Pandeglang. (2) Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang. (3) Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif yang akan didukung dengan analisis deskriptif, di mana penulis akan membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan dan membuat analisis perhitungan berdasarkan data yangada serta mendiskripsikannya secara sistematis, faktual dan akurat. Model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan tabel desain penelitian dalam penelitian, maka operasionalisasi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir
Motivasi (X1)	a. Adanya Motif	1. Balas Jasa	1,2
		2. Kondisi Kerja	3,4,5
	b. Harapan	3. Fasilitas Kerja	6,7,8
		4. Prestasi Kerja	9,10,11
	c. Insentif	5. Pengakuan dari atasan	12,13
		6. Lingkungan Kerja	14,15
Disiplin (X2)	a. Sikap Mental	1. Kehadiran Karyawan setiap hari	1,2,3,4
		2. Ketepatan Jam Kerja	5,6,7,8
	b. Pemahaman pada norma	3. Ketaatan Karyawan terhadap Peraturan	9,10,11 12,13
	c. Kelakuan yang wajar	4. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal	14,15
Kinerja Pegawai	a. Persepsi yang tepat	1. Kuantitas Hasil Kerja	1,2
		2. Kualitas Hasil Kerja	3,4
		3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas	5,6
	b. Dedikasi dan tanggungjawab	4. Ketaatan pada peraturan	7,8
		5. Inisiatif dalam bekerja	9,10
	c. Kemampuan menghadapi problem	6. Ketelitian dalam bekerja	11
		7. Kepemimpinan yang lugas	12 13
	d. Kemampuan	8. Kejujuran	14
	e. Menghasilkan kerja yang tepat dan berkualitas	9. Kreativitas pegawai	15

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu berupa jurnal yang dijadikan sebagai acuan dasar dalam penelitian ini dan data primer berupa kuesioner atas jawaban pertanyaan responden. Untuk alat uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS.

Sehingga, jumlah sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Dengan uji analisis yang akan diuji adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan melalui perhitungan dengan teknik korelasi "product moment" diperoleh koefisien korelasi butir (r-butir) yaitu sebanyak 15 butir instrumen dengan sampel sebanyak 30 orang (n = 30), dengan ά =0,05 didapat r tabel = 0.361, artinya bila r butir < r tabel, butir instrumen termaksud tidak valid dan apabila r butir > r tabel, butir intrumen termaksud dapat digunakan (valid).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

r butir	r tabel	Keterangan
0.392	0.361	Valid
0.612	0.361	Valid
0.435	0.361	Valid
0.666	0.361	Valid
0.450	0.361	Valid
0.572	0.361	Valid
0.653	0.361	Valid
0.515	0.361	Valid
0.472	0.361	Valid
0.406	0.361	Valid
0.617	0.361	Valid
0.478	0.361	Valid
0.475	0.361	Valid
0.617	0.361	Valid
0.475	0.361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas X^1 tersebut diatas dapat diperoleh nilai bahwa semua nilai r_{hitung} untuk setiap item > nilai r_{tabel} (0.361). sehingga dengan demikian, hasil perhitungantersebut dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel X_1 Valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

r butir	r tabel	Keterangan
0.581	0.361	Valid
0.561	0.361	Valid
0.443	0.361	Valid
0.592	0.361	Valid
0.473	0.361	Valid
0.534	0.361	Valid
0.540	0.361	Valid
0.384	0.361	Valid

0.438	0.361	Valid
0.440	0.361	Valid
0.690	0.361	Valid
0.535	0.361	Valid
0.533	0.361	Valid
0.690	0.361	Valid
0.533	0.361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas X_2 tersebut diatas, maka dapat diperoleh nilai bahwa semua nilai r_{hitung} untuk setiap item > nilai r_{tabel} (0.361). sehingga dengan demikian, hasilperhitungan tersebut dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel X_2 Valid.

Tabel 4. Hasil Uji Kinerja Pegawai (Y)

r butir	r tabel	Keterangan
0.447	0.361	Valid
0.515	0.361	Valid
0.365	0.361	Valid
0.534	0.361	Valid
0.446	0.361	Valid
0.583	0.361	Valid
0.565	0.361	Valid
0.378	0.361	Valid
0.418	0.361	Valid
0.502	0.361	Valid
0.484	0.361	Valid
0.564	0.361	Valid
0.408	0.361	Valid
0.484	0.361	Valid
0.383	0.361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Variabel Y tersebut diatas, maka dapat diperoleh nilai bahwa semua nilai r_{hitung} untuk setiap item > nilai r_{tabel} (0.361). sehingga dengan demikian, hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel Y Valid.

Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas terhadap item-item pernyataan dari variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *cronbach alpha.*

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas(Alpha Cronbach)
Motivasi (X1)	0.872
Disiplin Kerja (X2)	0.876
Kinerja (Y)	0.843

Dengan melihat hasil Koefisien Reliabilitas *(Alpha Cronbach)*dari tabel di atas, maka dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel yaitu suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji Korelasi

Hasil pengujian korelasi penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Uji Korelasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi X1 terhadap Y

Correlations

		Kinerja Pegawai	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.822
	Motivasi	.822	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000
	Motivasi	.000	.
N	Kinerja Pegawai	30	30
	Motivasi	30	30

Jika dilihat dari hasil perhitungan antara Koefisien Korelasi Parsial variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel control maka diperoleh nilai korelasi sebesar 0,822 pada tabel interpretasi koefisien korelasi angka ini berada pada posisi rentang antara 0,80 — 0,100 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan sangat tinggi.

Uji Korelasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Correlations

		Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.935
	Disiplin Kerja	.935	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.
N	Kinerja Pegawai	30	30
	Disiplin Kerja	30	30

Jika dilihat dari hasil perhitungan antara Koefisien Korelasi Parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan Motivasi (X_1) sebagai variabel control

maka diperoleh nilai korelasi sebesar 0,935 pada tabel interpretasi koefisien korelasi angkaini berada pada posisi rentang antara 0,80 — 0,100 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan sangat tinggi.

Uji Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi X1 dan X2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.938[a]	.880	.871	2.70305

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Motivasi
b. Dependent Variabel, Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai r adalah koefisien korelasi yang mengukur arah dan keeratan hubungan antaravariabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil perhitungan diatas menunjukan terdapat hubungan yang positif antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,938 berdasarkan tabelinterpretasi berada pada posisi antara 0,80 — 0,100 yang berarti kontribusi hubungan variabel dalam kategori yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Uji Koefisien Determiansi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.822[a]	.676	.665	4.35424

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Analisis pertama dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan Hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS menunjukan pengaruh antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Pegawai (Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang berada diangka 0,676 atau 67,6 %.

Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.935[a]	.874	.870	2.71228

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Analisis kedua dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap KinerjaPegawai (Y). Berdasarkan Hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS menunjukan pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Pegawai (Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang berada diangka 0,874 atau 87,4 %.

Uji Koefisien Determinasi Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.938[a]	.880	.871	2.70305

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Motivasi
b. Dependent : Kinerja Pegawai

Analisis ketiga dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan Hasil pengolahandata dengan bantuan SPSS menunjukan pengaruh antaraMotivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Pegawai (Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang beradadiangka 0,880 atau 88 %.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.169	2.588		1.611	.119
	Motivasi	.124	.114	.133	1.092	.285
	Disiplin Kerja	.767	.114	.824	6.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Analisis ketiga dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan Hasil pengolahandata dengan bantuan SPSS menunjukan pengaruh antaraMotivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Pegawai (Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang beradadiangka 0,880 atau 88 %.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4.169 + 0{,}124\ X_1 + 0{,}767\ X_2$$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Harga koefisien konstanta = 4,169 hal ini berarti jika nilai dari Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya penigkatan kinerja (Y) sebesar 4,169. Harga koefisien $\beta 1 = 0{,}124$ berarti bahwa apabila nilai X_1 (Motivasi) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sementara variabel independent lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabelY akan mengalami kenaikan 0,124. Harga koefisien $\beta 2 = 0{,}767$ berarti bahwa apabila nilai X_2 (Disiplin Kerja) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sementara variabel independent lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y akan mengalami kenaikan 0,767.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 13. Hasil Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant)	4.169	2.588		1.611	.119
	Motivasi	.124	.114	.133	2.092	.035
	Disiplin Kerja	.767	.114	.824	6.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji t X1 terhadap Y

Berdasarkan tabel Coefficients[a] diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) adalah sebesar 2,092 bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji hipotesis dengan menggunakan t tabel.

Dalam penelitian ini untuk memperoleh t tabel dilakukan carasebagai berikut: n-2 atau 32 — 2 = 30 ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh t tabel sebesar 2,042 (lihat lampiran). Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas maka dapat diketahui bahwa: nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Motivasi 2,092 > 2,042 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang

Uji t X2 terhadap Y

Berdasarkan tabel Coefficients[a] diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar 6,757 bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji hipotesis dengan menggunakan t tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t tabel dilakukan carasebagai berikut : n-2 atau 32 — 2 = 30 ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh t tabel sebesar 2,042 (lihat lampiran). Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas maka dapat diketahui bahwa: nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Motivasi 6,757 > 2,042 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama).

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1442.191	2	721.096	98.692	.000[a]
	Residual	197.275	27	7.306		
	Total	1639.467	29			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan (bersama-sama). Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel F. dikaitakan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: Pengujian pengaruh variabel bebas secara simultanterhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan Uji F dengan melihat F_{tabel} dan nilai signifikansi. Berdasarkan tabel hasil perhitungan statistik uji F diatas, menunjukan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar 98.692 dimana F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ atau 5 % untuk jumlah 30 adalah 3,32 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruhsecara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, didapat hasil 6.757 < 2,042, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai pegawai (Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Secara statistik motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 (sig < 0,05). Hasil ini mengisyaratkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa T hitung 6.757 > 2,042 T table, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y). Hal ini menjelaskan bahwa apabila seseorang/karyawan telah disiplin dalam pekerjaannya artinya mereka telah mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan tersebut. Mereka dengan sendirinya akan mentaati jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan, dengan begitu mereka akan hadir tepat waktu, mengerjakan tugas yang dibebankan padanya dengan tepat waktudan sesuai dengan aturan yang ada serta tidak akan mengeluh dengan pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H_1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian SPSS v.16 didapat hasil 2.092 < 2,042, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035 (0,035 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja

Pegawai pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang. Sedangkan nilai korelasi sebesar 0,676 pada table interpretasi koefisoen korelasi angkaini berada pada rentang antara 0,60 — 0,730 dan mempunyai tingkat pengaruh yang kuat, artinya apabila nilai Motivasi semakin meningkat maka Kinerja Pegawai pegawai akan meningkat pula

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Motivasi dan Displin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang, berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai 0,676 atau 67,6 % pengaruh antara X_1 terhadap Y. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang, berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai 0,874 atau 87,4 % pengaruh antara X_2 terhadap Y. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi(X_1) dan disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat DPRDKabupaten Pandeglang, berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai 0,880 atau 88 % pengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap Y.

DAFTAR PUSTAKA

A.H. Rahadian Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI**,** (2018).Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Efektivitas kerja penanggulangan bencana alam Di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

A.H. Rahadian dan Mila Kencana. (2016). Pengaruh Disiplin dan MotivasiKerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. Jurnal Transparansi Vol. V III No. 2 September 2016.

Apandi, P. (2018). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: CV.Diponegoro.

Ainur, A dan Tirtayasa, S.. (2018). *"Kategori Kompetensi"* . Bandung: Ghanesa. Bandung

Edward Murray. (2018). *Motivation and Innovation*. Jakarta : PT. Gunung Agung.

Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of applied business administration, 3*(1), 53-63. https://doi.org/10.30871/jaba.v3i1.1287

Gie, Liang dan Sutarto (2017). *Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : PT. GunungAgung.

Hasibuan. (2017). *Filsafat Administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung.

IA Haryanto. (2020). Pengaruh Kinerja Cleaning Service Terhadap Kepuasan Penumpang Ekonomi Kapal Motor Kelud PT PELNI (Persero) Jurnal Mutiara Manajemen Vol 3 No 1 2018.

Linda Mariana, Heru Satria Rukmana (2018). Analisis Rasio Likuiditas,Solvabilitas, Aktivitas Dan Profitabilitas Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pt Martina Berto Tbk Periode 2014-2018

Maddy dalam Moekijat. (2017). *Kamus Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.

Mersa Candra Pratama Universitas Lampung. (2016). PengaruhMotivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ProvinsiLampung Universitas Lampung

Nasucha dkk. (2019). *Ilmu Administrasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia. Nefa Yumaltin K. Universitas Bengkulu, (2014) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah.

Nurul Mutiara R. A. Universitas Negeri Yogyakarta, (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai DiDinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman Nurul Mutiara R. A. dari Universitas Negeri Yogyakarta 2018

Prawrosentono. (2017). *Sistem Administrasi Modern*. Jakarta : Jilid IIPT. Gunung Agung.

Rangga Mahardika dkk. 2017. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta : PT.Gunung Agung.

Rudi Kristanto, Sudarwanto, Wahyuni Kurniawati (2019). Public Speaking Serta Teknik Ice Breaking Dan Mc Sebagai Upaya Pengajaran Yang Menarik. *Journal of applied business administration*

Saka Yulius dari Universitas, (2014). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan UmumProvinsi Bengkulu

SB. Handayani. (2017). *Penelitian Analisis Pengaruh Supervisi, Fasilitas dan Konflik*. Bandung : CV. Diponegoro.

Siti Mujanah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Soegiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alpabeta.

Siti Mariam Institut STIAMI, (2020). Work Motivation, Job Satisfaction,and Employee Performance

Tiya Intan Permata Sari dari UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan PegawaiKementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Spencer & Spencer dalam Kusumastuti. (2019). *"Berprestasi danBertindak"* . Jilid III PT. Gunung Agung.

Sinambela. (2018). *Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Yudoyono. (2017). *"Kompetensi Kerja"* : Alafebata