

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI LAMPUNG

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE SERVICE CITIZENSHIP AND CIVIL REGISTRATION LAMPUNG PROVINCE

Muhammad Jamal Afgany*, Epi Parela¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: mjamalafgany@gmail.com

Abstrak

Faktor utama dalam sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta adalah kualitas sumber daya manusia dikarenakan sumber daya manusia merupakan modal utama dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor yang dapat berkontribusi positif dan mampu untuk mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi dan nilai kedisiplinan pegawai dalam organisasi. Motivasi serta disiplin kerja yang tinggi menjadi dasar utama tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung.

Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 60 responden penelitian dan ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu 2 variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dan 1 variabel terikat (kinerja pegawai).

Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 94,7%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 95,7%. Terdapat pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 96,3%.

Kata kunci: Motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai.

Abstract

The main factor in an organization, both government and private, is the quality of human resources because human resources are the main capital in achieving organizational goals. Factors that can contribute positively and are able to influence employee performance are employee motivation and discipline values in the organization. Motivation and high work discipline are the main basis for achieving organizational goals. This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Lampung Province.

The type of research used in this research is a quantitative research model. This research used 60 research respondents and there were three variables in this research, namely 2 independent variables (motivation and work discipline) and 1 dependent variable (employee performance).

Based on data analysis, a hypothetical answer has been found, namely as follows; There is an influence of motivation (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 94.7%. There is an influence of work discipline (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 95.7%. There is an influence of motivation (X1) and work discipline (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 96.3%.

Keywords: Motivation, work discipline, employee performance.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Kenyataan ini menuntut profesionalisme sumber daya aparatur negara dalam pelaksanaan urusan pemerintah. Kinerja aparatur sipil negara itu sendiri sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan, bahkan berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja aparatur negara. Publik melihat aparatur negara kurang produktif, menghamburkan uang negara, berdisiplin serta beretos kerja rendah. Stigma buruk itu umumnya di tujukan kepada seluruh aparatur instansi pemerintah, termasuk perguruan tinggi negeri. Aparat mangkir saat jam kantor atau usai hari libur nasional hingga kini memang masih menjadi persoalan di berbagai instansi pemerintah yang lain, hal ini tentunya mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja di kalangan aparatur negara belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh dan berkontribusi positif terhadap kemajuan organisasi, salah satunya adalah motivasi yang diterima dan dirasakan oleh pegawai. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017: 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya

suatu kebutuhan.

Berdasarkan pengamatan peneliti motivasi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung masih rendah, hal tersebut terlihat dari masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas.

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek/pelaku. Motivasi kerja tinggi dari seorang pegawai dalam organisasi dapat dilihat dari sikap dan perilaku dari pegawai itu sendiri dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab dalam organisasi, menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Selain itu, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

Disamping motivasi kerja, peningkatan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja tinggi dan dapat berpengaruh positif guna mencapai tujuan serta harapan organisasi. Kedisiplinan pada seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung menjadi standar ukur berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sebagaimana yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Regulasi ini memuat mengenai kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin bagi PNS yang tidak

menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan tersebut.

Ditegaskan dalam peraturan ini, PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan yang sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 sampai dengan Pasal 5. PNS yang tidak menaati ketentuan tersebut, dapat dijatuhi hukuman disiplin, mulai dari hukuman ringan, sedang, hingga berat.

Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu organisasi. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Dari uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban seluruh elemen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Pegawai harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung dengan senang hati. Dalam organisasi kedisiplinan pegawai dapat menentukan kualitas instansi baik pemerintah maupun swasta. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung dan menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi. Efisiensi terhadap waktu sangat diperlukan untuk mengatur tugas mana yang dapat kita kerjakan lebih dulu, agar tugas itu lebih cepat selesai atau tepat waktu. Penerapan

sikap ini akan mencegah tertundanya tugas lain yang akan kerjakan.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut, maka sangat diperlukan kebersamaan dan kekompakan hubungan antara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesama pegawai, perlunya disiplin yang tinggi, kemampuan kerja yang tinggi, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawai serta ditunjang dengan adanya motivasi yang dibentuk oleh kemampuan kerja yang baik oleh pimpinan organisasi tersebut, maka akan tercipta semangat dan gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Kondisi yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung saat ini adalah motivasi pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, Disiplin kerja masih cukup rendah terlihat dari adanya beberapa pegawai yang masih datang terlambat, dengan persentase tingkat keterlambatan pegawai sebesar 10,16% serta beberapa pegawai meninggalkan tempat kerja di saat jam efektif bekerja tanpa memberikan keterangan, serta Kinerja pegawai masih rendah terlihat dari pegawai dalam penyelesaian pekerjaan masih belum sesuai dengan target program kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan angka rata-rata pencapaian/ realisasi program kerja sebesar 82,4% dan terdapat beberapa pegawai yang terkendala dengan kemampuan teknologi di era digitalisasi saat ini, hal hal tersebut diatas tentunya berdampak terhadap kinerja pegawai sehingga visi, misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan memberi judul: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung”**.

KAJIAN TEORI

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Abraham Maslow yang dialih bahasakan oleh (Ahmad, 2017), mendefinisikan bahwa, "motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut (Melayu, 2017), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kelompok (*team work*) dalam bekerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Tujuan

Visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu team dalam bekerja. Namun hal tersebut belum cukup jika visi., misi dan tujuan yang ditetapkan tidak sejalan dengan kebutuhan dan tujuan para anggota.

2. Tantangan

Manusia dikarunia mekanisme pertahanan diri yang di sebut "fight atau flight syndrome". Ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk

menghadapi tantangan tersebut (*fight*) atau menghindar (*flight*). Dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan, dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator. Namun demikian tidak semua pekerjaan selalu menghadirkan tantangan. Sebuah team tidak selamanya akan menghadapi suatu tantangan. Pertanyaannya adalah bagaimana caranya memberikan suatu tugas atau pekerjaan yang menantang dalam interval. Salah satu criteria yang dapat dipakai sebagai acuan apakah suatu tugas memiliki tantangan adalah tingkat kesulitan dari tugas tersebut. Jika terlalu sulit, mungkin dapat dianggap sebagai hal yang mustahil dilaksanakan, maka team bisa saja menyerah sebelum mulai mengerjakannya. Sebaliknya, jika terlalu mudah maka team juga akan malas untuk mengerjakannya karena dianggap tidak akan menimbulkan kebanggaan bagi yang melakukannya.

3. Keakraban

Team yang sukses biasanya ditandai dengan sikap akrab satu sama lain, setia kawan, dan merasa senasib sepenanggungan. Para anggota team saling menyukai dan berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini akan merupakan dasar terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antara sesama anggota team.

4. Tanggungjawab

Secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggungjawab. Tanggungjawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan. Team yang diberi tanggungjawab dan otoritas yang

proporsional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

5. Kesempatan untuk maju

Setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan ketrampilan baru, serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik. Jika dalam sebuah team setiap anggota merasa bahwa team tersebut dapat memberikan peluang bagi mereka untuk melakukan hal-hal tersebut di atas maka akan tercipta motivasi dan komitmen yang tinggi. Hal ini penting mengingat bahwa perkembangan pribadi memberikan nilai tambah bagi individu dalam meningkatkan harga diri.

6. Kepemimpinan

Tidak dapat dipungkiri bahwa leadership merupakan faktor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari anggota team. Leader berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi team untuk bekerja dengan tenang dan harmonis. Seorang leader yang baik juga dapat memahami 6 faktor yang dapat menimbulkan motivasi seperti yang disebutkan di atas.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Peran penting SDM dalam sebuah organisasi dapat diukur dari tingkat kinerjanya. Sedangkan tingkat kinerja dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja SDM dalam sebuah organisasi yang dilakukan secara periodik.

Menurut (P. Sinambela & Sarton, 2019) kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma

sosial yang berlaku. Menurut Bejo Siswanto, dalam (L. Sinambela, 2012) bahwa salah satu indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan adalah frekuensi kehadiran. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka semakin rendah tingkat kemangkiran pegawai. Begitupula sebaliknya, semakin tinggi frekuensi ketidakhadirannya maka semakin tinggi tingkat kemangkiran pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban organisasi untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar prestasi kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak seenaknya melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Dan harus mematuhi dan tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan senang hati. Menurut (Darmawan, 2013) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Menurut (Hani, 2017), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut (Melayu, 2017) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

(Sutrisno, 2014) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization

standards". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

(Handoko, 2017) membagi jenis disiplin kerja menjadi 2 bagian, yaitu self discipline dan command discipline. Penjelasan sebagai berikut:

1. Disiplin Diri (Self discipline)

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Disiplin Perintah (Command discipline)

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang sampai saat ini masih berlaku. Dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 (PP 94 Tahun 2021, 2021) tersebut diatur beberapa ketentuan yang pada intinya memuat kewajiban-kewajiban umum dan larangan-larangan bagi para aparatur negara.

Suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan organisasi maupun dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Berkaitan dengan kinerja, ada dua konsep penting yang perlu dipahami antara lain sistem manajemen kinerja dan penilaian kinerja. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Bila hasil pekerjaan melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja pada pegawai tersebut dianggap sesuai atau baik, sebaliknya bila hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan, maka kinerja rendah atau kurang baik.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung dimulai pada Tanggal 01 Oktober Tahun 2023 sampai dengan 31 Desember Tahun 2023 yang bertempat di Jalan Dr. Warsito No. 77, Telukbetung. 35211 Kota Bandar Lampung.

Menurut (Arikunto S, 2017) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 25% dari jumlah populasi, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang responden dan peneliti tidak termasuk di dalamnya.

Metode Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur brosur serta dokumen kantor.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode observasi.

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada lokasi penelitian terhadap hal – hal yang diteliti, meliputi pelatihan , promosi jabatan dan Kinerja

2. Metode dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada benda tertulis / bacaan, seperti buku, jurnal, peraturan, notulen rapat, catatan harian

3. Metode Kuesioner / angket.

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui .

Metode Analisis

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, jenis penelitian ini adalah penelitian yang

bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah pernyataan yang digunakan digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai alpha dari masing-masing variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) yang artinya jika nilai alpha > 0,60. Artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten saat mengukur gejala yang ada. Untuk menguji layak tidaknya instrument ini sebagai alat penelitian, maka peneliti mencoba terlebih dahulu instrument tersebut terhadap 10 orang responden diluar sampel dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel. 1 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.139	2.727		-1.885	.070
	Motivasi Kerja (X1)	1.078	.048	.973	22.416	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 22,416. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,672) dari ttabel maka thitung 22,416 > ttabel 1,672, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ha menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh variabel terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Diterima. Oleh karena itu, variabel Motivasi (X1) berpengaruh nyata terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel

Motivasi (X1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = -5,319 + 1,078X1$ yang artinya setiap kali variabel Motivasi meningkat sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung mencetak 1,078 point. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel. 2 Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.945	2.007

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1)

Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Disiplin Kerja (X2)

terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel. 3 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.857	1.865		5.285	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.848	.034	.978	24.836	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 24,836. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,672, thitung 24,836 > ttabel 1,672, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Disiplin Kerja (X2) berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Persamaan regresi variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 9,857 + 0,848X2$ yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,848 poin.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi pada Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Provinsi Lampung termasuk dalam kategori sangat kuat. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung 22,416 > t tabel 1,672. Koefisien determinasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 94,7%. Persamaan regresi antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai sebesar $Y = -5,319 + 1,078X1$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel Motivasi akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,078 poin. Hal tersebut menjadikan Motivasi berpengaruh pada Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung menyumbang sebesar 94,7%, sisanya sebesar 5,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung termasuk dalam kategori sangat kuat. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung 24,836 dan > t tabel 1,672. Koefisien determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 95,7%. Persamaan regresi Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah $Y = 9,857 + 0,848X_2$, artinya setiap variabel Disiplin Kerja meningkat 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,848 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 95,7% perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya 4,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan F hitung sebesar 315,909 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,162. Koefisien determinasi Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 96,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 96,3%, dan sisanya 3,7% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Provinsi Lampung. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai thitung 22,416 > ttabel 1,672. Persamaan regresi antara motivasi dengan kinerja pegawai sebesar $Y = -5,319 + 1,078X_1$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel motivasi akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 1,078 poin. Hal tersebut menjadikan motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung menyumbang sebesar 94,7%, sisanya sebesar 5,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Disiplin kerja berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai thitung 24,836 dan > ttabel 1,672. Persamaan regresi disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah $Y = 9,857 + 0,848X_2$, artinya setiap variabel disiplin kerja meningkat 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,848 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 95,7% perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya 4,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. Hasil uji hipotesis simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan Fhitung sebesar 315,909 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,162. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama

berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 96,3% dan sisanya 3,7%

disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Thamrin 2019. Manajemen Pemasaran. Depok: Raja Grafindo Persada
- Ahmad. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. Publisher Yogyakarta.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Arikunto S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, Mila, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Pustaka Setia Bandung.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja. Rosdakarya.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani, H. T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Melayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- PP 94 Tahun 2021. (2021). *PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 79 TAHUN 2021*.
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, P., & Sarton, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Jakarta: Pranada Media Group.