

## Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Banten

Lisa Agustina

Universitas Palangka Raya

Yulis Tiawati

STISIP Banten Raya

Korespondensi penulis: [lisagustina1988@gmail.com](mailto:lisagustina1988@gmail.com)

**Abstract.** *Motivation and work discipline play an important role in improving employee performance, so in this case to get employee performance in line with what expected, the organization has the task of providing encouragement to employees, so that employees work diligently so as to achieve organizational goals, especially the office of social service of Banten Province. Based on the background of the problems described above, the formulation of the problem in this research is: 1). Is there an effect of motivation on employee performance at the Office of the Social Service of Banten Province, 2). Is there an effect of discipline on employee performance at the Office of Social Service of Banten Province, and 3). Is there an influence of motivation and discipline together?. The type of research used in this study is quantitative research, namely research that analyzes data using causal statistical figures, namely by using statistical formulas to help analyze data and facts obtained in make an accurate estimate of the characteristics of the entire population so that it is possible to achieve a description of each variable and the influence between variables at the Provincial Office of Social Affairs. This means that the variables of motivation and work discipline jointly (simultaneously) have a positive and significant influence on employee performance. Based on the statistical test results it can be seen clearly that partially all independent variables have an effect on the dependent variable. The influence of the two independent variables is positive, meaning that the better the motivation and work discipline, the better the employee performance will be. These results are in accordance with the proposed hypothesis. With the conclusion that motivation and discipline affect employee performance.*

**Key Word:** *Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Social Service of Banten Province.*

**Abstrak.** Motivasi dan disiplin kerja berperan penting bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar para pegawai bekerja dengan giat sehingga mencapai tujuan organisasi khususnya Dinas Sosial Provinsi Banten. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Banten Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Banten Adakah pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Banten Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif yaitu penelitian yang analisis datanya dengan menggunakan angka- angka statistik yang bersifat kausal yaitu dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang di peroleh dalam membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi sehingga dimungkinkan tercapainya deskripsi dari masing-masing variabel dan pengaruh antara variabel di Kantor Dinas Sosial Provinsi. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Dengan hasil kesimpulan motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Motivasi, Disiplin Pegawai, Kinerja Pegawai, Dinas Sosial Provinsi Banten.*

## **LATAR BELAKANG**

Administrasi Publik adalah sebuah proses pemanfaatan semua potensi manusia, secara kerjasama untuk memberikan pelayanan demi tercapainya tujuan yang efektif, kunci utama dalam memberika layangan adalah tersedianya sumber daya manusia. Keputusan Menteri APPN (Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25 Tahun 2009) mengatakan definisi pelayanan publik segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh pemerintah penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sumber Daya Manusia sebagai aset utama yang berperan dalam mendayagunakan semua sumber daya yang ada pada organisasi. Setiap organisasi dibentuk untuk bisa mencapai tujuannya. Pada dasarnya pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan atau aktivitas sebuah organisasi, baik organisasi yang berorientasi laba maupun jasa, karena sumber daya manusia mempunyai peranan di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan, pelaksanaa dan pengendalian aktivitas organisasi. Melihat pentingnya sumber daya manusia maka diperlukan perhatian serius terhadap pengembangan sumber daya manusia mulai dari motivasi, disiplin, serta budaya kerja.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja itu sendiri. Maka motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri atau pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut, kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda-beda hal tersebut terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang. Pimpinan perlu mengembangkan teknik motivasi yang efektif dan agar dapat digunakan untuk memotivasi bawahannya. Seorang pemimpin harus dapat menguasai bawahannya dan memberikan motivasi yang baik. Kurangnya motivasi dari atasan dapat mempengaruhi kinerja para pegawai, selain faktor motivasi.

Disiplin merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau organisasi untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah usaha organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang di inginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi.

Dinas Sosial merupakan unsur pelaksana teknis Pemerintahan Daerah di bidang sosial yang bertugas melaksanakan kewenangan dibidang pelayanan kesejahteraan sosial sehingga kinerja yang baik sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam organisasi ataupun instansi pemerintah, karena karyawan atau pegawai adalah unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintahan antara lain dalam kegiatan pelayanan. Berdasarkan studi awal pada instansi pemerintahan Dinas Sosial Provinsi Banten yang dituntut untuk bisa memberikan pelayanan sosial yang tinggi terhadap masyarakat, sesuai dengan visi Dinas Sosial Provinsi Banten yang berusaha melakukan pengendalian permasalahan sosial berbasis kemasyarakatan hal ini menuntut kinerja yang baik dan integritas tinggi dalam pemberian pelayanan dari semua pegawai Kantor Dinas Sosial.

Kinerja karyawan disuatu organisasi ataupun instansi pemerintahan dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, rasa tanggung jawab. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan, yaitu: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan suatu organisasi/intansi pemerintah, taat terhadap aturan, perilaku dalam bekerja, taat terhadap peraturan lainnya di dalam organisasi atau intansi pemerintah tersebut. Kinerja karyawan tidak pernah lepas dari tingkat disiplin dan besarnya motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin dan motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. Namun jika ditinjau dari segi kesesuaian jam kerja terlihat dari pegawai Dinas Sosial Provinsi Banten masih terdapat beberapa pegawai yang sering datang terlambat bahkan absen dengan tanpa keterangan hadir. Hal ini menarik peneliti untuk mengkaji permasalahan tersebut dalam penelitian ini.

## KERANGKA TEORITIS

### 1. Administrasi Publik

Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi catat-mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Administrasi dalam arti luas adalah seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna. Menurut The Liang Gie (1999:14) administrasi adalah “Segenap rangkaian penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Chander dan Plano dalam Keban (2004:3) mengemukakan bahwa: “Administrasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (manage) keputusan-keputusan dalam publik.”

### 2. Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2013:110) “motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya pendorong kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Motivasi sangat penting untuk mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar pegawai mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Maka dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi kerja tersebut merupakan suatu yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Adapun menurut Siswanto (2005:120) berpendapat bahwa “tujuan yang berada di luar individu yang seringkali menunjuk harapan (*hoped for*) mendapat hadiah (*reward*) atas motivasi yang di arahkan”. Tetapi menurut Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto (2015: 135) berpendapat bahwa kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Menurut Sutrisno (2009:116) bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Motivasi Internal
  1. Keinginan untuk dapat hidup

2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa
- b. Motivasi Eksternal
  1. Kondisi lingkungan kerja
  2. Kompensasi yang memadai
  3. Supervisi yang baik
  4. Adanya jaminan pekerjaan
  5. Status dan tanggung jawab

### **3. Disiplin**

Menurut Keits Davis dalam Anwar (2001:129) berpendapat bahwa “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Sedangkan menurut Hani Handoko dalam Irham (2013:48) mengatakan bahwa “disiplin kerja merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewenan-penyelewenan dapat dicegah”.

#### **a. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Hani Handoko dalam Irham (2013:48) mengatakan bahwa “disiplin merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewenan-penyelewenan dapat dicegah”.

#### **b. Pentingnya Disiplin**

Menurut Abdurrahmat (2006:172) berpendapat bahwa “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau intansi pemerintahan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

#### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin**

Menurut Soejono (2000:194) memberikan peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain (1) Ketepatan waktu (2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. (3) Tanggung jawab yang tinggi (4) Ketaatan terhadap aturan kantor

#### **d. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Menurut Anwar (2008:131) berpendapat bahwa “pelaksanaan terhadap sanksi pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. Sedangkan menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009:94) mengatakan bahwa “kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu

yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

Disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Yang menjadi tolak ukur (X2) yaitu tepat waktu, tanggung jawab pribadi, jujur dan percaya diri. (Latiner, 2009:87).

e. **Indikator Disiplin**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:89) menguraikan beberapa indikator-indikator yang turut mempengaruhi kedisiplin antara lain: “besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi/intansi pemerintah, ada tidaknya antara pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin”. Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi/intansi pemerintah
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
5. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

**2. Kinerja Pegawai**

Kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan di tempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu. Menurut Anwar (2001:67) berpendapat bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

a. **Pengaruh motivasi dan disiplin pada kinerja pegawai**

Kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan di tempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu. Menurut Anwar (2001:67) berpendapat bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2007:277) berpendapat bahwa “kinerja individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti harapan, namun dapat

pula tidak mencapai harapan”. Perbaikan kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja, diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi.

**b. Tujuan penilaian kinerja pegawai**

Menurut Rivai dan Basri dalam Irham (2013:54) memberikan tujuan penilaian kinerja pegawai yang di pilih oleh seorang individu tergantung pada enam macam sebagai berikut:

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk memperbaiki hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

**c. Aspek muatan kinerja pegawai**

Menurut Duha (2014:228) memberikan aspek muatan kinerja pegawai, antara lain Profesional, Tanggung Jawab, Kreatif, Berkarakter dan Kompetitif.

**d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Menurut Keit Davis (2001:130) mengatakan bahwa “faktor merupakan suatu yang mempengaruhi pencapaian kinerja”. Sedangkan Menurut huriandja (2009:320) berpendapat bahwa “kinerja adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang di nyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”.

**e. Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Sutrisno dalam Duha (2014:241) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana poses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit , dan silkus kegiatan yang dilakukan.
3. *Times lines*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya manusia organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersional impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan dan bawahan.

**f. Indikator Kinerja Pegawai**

Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang memuaskan ada beberapa indikator yang harus diperhatikan, yakni dengan melalui efektivitas dan efisiensi kinerja, otoritas dan tanggungjawab serta disiplin yang diterapkan dalam organisasi. Menurut Duha (2014:232) ada beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai, yakni “proses penyaluran tanggung jawab, hubungan positif yang kuat, penguasaan materi kerja, harapan, kesempatan untuk bertumbuh, kecintaan pada pekerjaan, lingkungan kerja”. Ketujuh indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Proses penyaluran tanggung jawab
2. Hubungan positif yang kuat
3. Penguasaan materi kerja
4. Harapan
5. Kesempatan untuk bertumbuh
6. Kecintaan pada pekerjaan
7. Lingkungan kerja

**RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Banten?
2. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Banten ?
3. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Banten?

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif regresi linier berganda untuk membantu menganalisa data dan fakta yang di peroleh dalam membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi sehingga dimungkinkan tercapainya deskripsi dari masing-masing variabel dan pengaruh antara variabel di Kantor Dinas Sosial Provinsi Banten. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Banten, dengan metode/teknik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner dengan menggunakan skala likert terdiri dari 16 item soal, yaitu 5 soal Motivasi, 5 soal Disiplin dan 6 soal dari variabel kinerja pegawai setiap pernyataan tersedia 5 alternatif jawaban. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Banten dengan jumlah pegawai 38 Orang. Dengan pengambilan sampel melalui rumus slovin diperoleh sebanyak 35 pegawai. Teknik keabsahan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas berupa angket/kuisisioner. Teknis analisis data yang digunakan adalah teknis analisis kuantitatif regresi berganda. Persamaan untuk regresi linier berganda:  $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$  dimana : Y = Kinerja karyawan; a = Konstanta; b = Koefisien arah regresi; X = Motivasi kerja; X<sub>2</sub> = Disiplin kerja; e = Standar error. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui persentase sambungan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model, mampu menjelaskan variasi variabel independen. Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis adalah uji statistik f-test untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen ataukah tidak dan uji statistik t-test untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Banten dengan jumlah responden dalam penelitian ini adalah 35 orang dengan karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, jenis pendidikan, dan lamanya kerja bekerja. Adapun hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

a. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase(%)
1	Laki- laki	15	42,9
2	Perempuan	20	57,1
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : hasil olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas pilihan jawaban responden dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 (42,9%) dan sisanya adalah perempuan sebanyak 20 (57,1%). Dengan demikian dari total responden jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah laki-laki.

b. Karakteristik responden menurut usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 17-26 tahun, 27-36 tahun, 37-46 tahun, 47-56 tahun, dan usia diatas 45 tahun, disajikan melalui tabel berikut ini:

**Table 2. Karakteristik responden berdasarkan usia**

No	Kategori	Jumlah Responden Usia	Presentase (%)
1	17-26	13	37,1
2	27-36	9	25,7
3	37-46	7	20,0
4	47-56	6	17,1
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : hasil olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas jawaban responden dapat diketahui bahwa responden yang berumur 17 – 26 tahun sebanyak 13 orang (37,1%), responden yang berumur 27-36 tahun sebanyak 9 orang (25,7%), responden yang berumur 37 - 46 tahun sebanyak 7 orang (20,0%), dan responden yang berumur 47-56 tahun sebanyak 6 orang (17,1%). hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Banten sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi. “Yasin Dan Priono” (2016).

c. Karakteristik responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir pegawai dapat dikelompokkan

dalam 4 kelompok, deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3 Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan**

No	Kategori	Jumlah Responden Usia	Presentase (%)
1	SMA	8	22,9
2	S1	22	62,9
3	S2	5	14,3
4	S3	0	0
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : hasil olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar dalah sarjana (S1), yakni sebanyak 22 (62,9%).

d. Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden terhadap kantor tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat pada melalui tabel berikut:

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja**

No	Kategori	Jumlah Responden lama bekerjanya	Presentase (%)
1	< 1 tahun	11	31,4
2	1-5 tahun	1	2,9
3	6-10 tahun	4	11,4
4	> 10 tahun	19	54,3
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : hasil olahan data primer, 2023

Dari data Tabel 4 diatas terlihat bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara > 10 tahun yakni sebanyak 19 orang atau (54,3%).

## 2. Deskriptif variabel penelitian

Dari penjelasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja yang dilakukan oleh tanggapan responden terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Provinsi Banten , maka skor tertinggi yang digunakan pada tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1, dengan jumlah responden sebanyak 35

orang. Kemudian dapat diukur berdasarkan kategori standar penilaian rata-rata tabel berikut:

**penilaian**

Rata-rata skor	Penilaian
54,0 – 97,2	Sangat tidak baik
97,3 - 140,5	Tidak baik
140,6 – 183,8	Cukup baik
183,9 - 227,1	Baik
227,2– 270,0	Sangat baik

Sumber : hasil olahan data primer, 2023

Untuk mengukur variabel motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai digunakan instrument kuesioner yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan. Data tentang jawaban responden diperoleh dari 35 responden. Hasil penelitian ditunjukkan pada variabel berikut:

- a. Variabel motivasi ( $X_1$ )

**Tabel 6. Distribusi jawaban responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi ( $X_1$ )**

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
X <sub>1.1</sub>	16	19	0	0	0	156
X <sub>1.2</sub>	13	21	1	0	0	152
X <sub>1.3</sub>	16	17	1	1	0	153
X <sub>1.4</sub>	9	25	1	0	0	148
X <sub>1.5</sub>	25	10	0	0	0	165
Jumlah						774
Rata-rata						155

Sumber : hasil olahan data primer.2023

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel motivasi mendapat respon yang cukup baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden berada pada baris ke tiga (cukup baik) dengan perolehan rata-rata 155.

- b. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ )

**Tabel 7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan dengan variabel disiplin kerja ( $X_2$ )**

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	SS	S	KS	TS	ST S	
	5	4	3	2	1	
X <sub>2.1</sub>	11	24	0	0	0	151
X <sub>2.2</sub>	14	21	0	0	0	154
X <sub>2.3</sub>	11	24	0	0	0	151
X <sub>2.4</sub>	12	22	1	0	0	151
X <sub>2.5</sub>	17	18	0	0	0	156
<b>Jumlah</b>						<b>763</b>
<b>Rata-rata</b>						<b>152</b>

Sumber : hasil olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas 7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel disiplin kerja mendapat respon yang cukup baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden berada pada baris ke tiga (cukup baik) dengan perolehan rata-rata 152.

c. Variabel kinerja pegawai (Y)

**Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan dengan variabel kinerja pegawai (Y)**

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
Y.1	15	20	0	0	0	155
Y.2	17	18	0	0	0	157
Y.3	11	22	2	0	0	149
Y.4	15	20	0	0	0	155
Y.5	18	17	0	0	0	157
Y.6	10	23	2	0	0	148
Jumlah						921
Rata-rata						153

Sumber : hasil olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel disiplin kerja mendapat respon yang cukup baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden berada pada baris ke tiga (cukup baik) dengan perolehan rata-rata 153.

#### 4. Uji Validitas

Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang

sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y pengujian validitas menggunakan bantuan program spss 22. Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Apabila r hitung > r tabel maka butir item pernyataan dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung < r tabel maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid.

**Tabel 9. Uji validitas**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X <sub>1.1</sub>	0,652	0,324	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,626	0,324	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,711	0,324	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,529	0,324	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,643	0,324	Valid
disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,673	0,324	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,846	0,324	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,772	0,324	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,776	0,324	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,720	0,324	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,649	0,324	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,624	0,324	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,633	0,324	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,649	0,324	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,533	0,324	Valid
	Y <sub>1.6</sub>	0,601	0,324	Valid

Sumber : hasil olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel r *person correlatian*. Apabila r hitung > r tabel maka item pernyataan tersebut dikatakan valid. Berdasarkan sampel dalam penelitian didapatkan nilai r tabel sebesar 0,324.

Berdasarkan uji validitas diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung > r tabel, maka dapat di nyatakan valid.

#### b. Uji Realibilitas

Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpa Cronbach*, dengan cara membandingkan nilai Alpa dengan standarnya. Reliabilitas dikatakan

baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,60. Berdasarkan uraian tersebut, maka disajikan hasil olah data mengenai pengujian reliabilitas data dalam variabel penelitian.

**Tabel 10. Uji realibilitas**

Variabel	Alpa	Keterangan
Motivasi	0,621	Reliabel
Disiplin Kerja	0,814	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,670	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 10. yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal/reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60.

### 3. Analisis Data

#### 1. Analisis regresi linear berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program spss 22 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Banten.

**Tabel 11. Hasil regresi linier berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
	1	(Constant)	6,396	3,250		1,968	,058
		Motivasi Kerja (X1)	,243	,140	,216	1,740	,091
		Disiplin Kerja (X2)	,667	,127	,651	5,238	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 11. dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,396 + 0,243X_1 + 0,667X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,6396 berarti bahwa jika variabel motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,6396.
- 2) Nilai koefisien  $b_1 = 0,243 X_1$  atau 24,3% menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas serta tanggung jawab pegawai pada perusahaan, maka akan di perkirakan kinerja

pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3) Nilai koefisien  $b_2 = 0,667 X_2$  atau 66,7% menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, maka diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted Rsquare* yang berfungsi mengukur tingkat keyakinan variabel secara tepat sebagaimana dapat dilihat pada tabel 12.

**Tabel 12. Hasil koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 <sup>a</sup>	,581	,555	1,28140

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Sumber : Hasil olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 12 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,581, hal ini menyatakan bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 58,1%

### 5. Pengujian hipotesis

#### 1. Uji t

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Banten. Berdasarkan regresi linear berganda pada tabel 3.4 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila t hitung  $>$  t tabel maka variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila t hitung  $<$  t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (a/2; n - k - 1) \\
 &= t (0,05/2 ; 35 - 2-1) = 2,034
 \end{aligned}$$

**Tabel 13. Hasil Uji t**

Variabel Dependen	t hitung	Sig	t tabel
Motivasi	1,740,	0,091	2,034
Disiplin kerja	5,238	0,000	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu:

- 1) Nilai t hitung untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 1,740 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,034 maka  $t \text{ hitung } 1,740 > t \text{ tabel } 2,034$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,091 < 0,05$ ). Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
- 2) Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 5,238 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,034 maka  $t \text{ hitung } 5,238 > t \text{ tabel } 2,034$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Uji f

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel apabila  $F \text{ hitung } > F \text{ tabel}$  maka ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila  $F \text{ hitung } < F \text{ tabel}$  maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= F(k;n-k) \\
 &= F(2;35-2)=3,28
 \end{aligned}$$

**Tabel 14. Hasil uji f**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,999	2	36,500	22,229	,000 <sup>b</sup>
	Residual	52,544	32	1,642		
	Total	125,543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X^2$ ), Motivasi Kerja ( $X^1$ )

Sumber : Hasil olahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 14 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu  $F_{hitung} 22,229 > F_{tabel} 3,28$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,740 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,091 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Banten.
2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Banten.
3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin ( $X_1$  Dan  $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,740 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,091 lebih kecil dari 0,05. Dan Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai

t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan olah data langsung yang telah dilakukan peneliti selama melakukan penelitian pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Banten, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 1,740 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,091 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Banten.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Provinsi Banten.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien motivasi  $X^1$  sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 1,740 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,091 lebih kecil dari 0,05. Dan disiplin sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. jadi berdasarkan hasil tersebut bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial provinsi banten,

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Banten. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi pegawai yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari dalam maupun luar, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai instansi penyedia pelayanan data, Dinas Sosial Provinsi Banten harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal demi kepuasan masyarakat.
2. Kantor Dinas Sosial Provinsi Banten selain memberikan motivasi, penting juga untuk memperhatikan disiplin kerja pegawainya, agar terciptanya kinerja yang memuaskan di masa yang akan datang.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu selama proses penelitian hingga dalam pembuatan jurnal penelitian ini. Semoga membawa banyak maslahat dan manfaat bagi semuanya.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Bungin, Burhan. 2008. Analisis Data Penelitian Kualitatif. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Darmawan, Satya. 2010. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Universitas Negeri Malang, Vol. 11, No. 1, Hal: 1-9.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. Metodologi dan Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “. Semarang : UNDIP.
- Henry, Nicholas. 1988. Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan. Terjemahan: Luciana D. Lontoh. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moekijat, (1999), Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian), Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrischastini, A., Riyanto. A., Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul, Prodi Magister Manajemen, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, JURNAL KAJIAN BISNIS VOL. 23, NO. 2, 2015, 121 – 137
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana