



---

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga**

**Yuki Intania Roshela**

*Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Indonesia*

Email: intaniayuki@gmail.com

**Hima Barima**

*Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Indonesia*

Email: himabarima@gmail.com

**Dyah Supriatin**

*Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Indonesia*

Email: dyah.raisa@unperba.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BKPSDM Kabupaten Purbalingga, dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 22.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 81,158 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,230. Karena F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $81,158 > 3,230$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,806. Hal ini berarti 80,6% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Sebesar 19,4% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. **Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This study aims to explain the influence of Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) variables on Employee Performance (Y) at the Purbalingga Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). The type of research used in this research is quantitative research. The population in this study were BKPSDM employees of Purbalingga Regency, with a sample size of 42 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 22.00. The results showed that the variables of Work Discipline and Work Motivation partially had a significant positive effect on Employee Performance. In addition, the variables of Work Discipline and Work Motivation simultaneously have a significant effect on employee performance which can be seen from the calculated F value of 81.158 while the F table value is 3.230. Because F count is greater than F table, namely*

*81.158 > 3.230, it can be concluded that the dependent variable Employee Performance (Y) can be significantly influenced by the independent variables Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2). The coefficient of determination (R-Square) value is 0.806. This means that 80.6% of the Employee Performance variable will be influenced by the independent variables, namely Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2). As much as 19.4% of the Employee Performance variable will be influenced by other variables not discussed in this study.*

**Keywords:** *Work Environment, Motivation, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai, baik itu dalam pemerintah maupun swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi menggunakan beberapa sumber daya. Salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi adalah manusia, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi (Suwanto 2019). Era globalisasi saat ini, setiap organisasi atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah sangat memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia karena hal tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan. Tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai, pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjadi modal dasar bagi organisasi, tanpa adanya kinerja pegawai sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Selain itu kinerja pegawai menurut Akbar, Harjianto, Winata (2021), diartikan sebagai suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suksesnya tujuan organisasi tergantung dari kinerja individu maupun kelompok. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi pun akan baik serta semakin tercapainya pula tujuan organisasi. Menurut Hessel (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini mengambil faktor kedisiplinan dan motivasi. Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan adanya disiplin yang baik dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja sehingga terwujudnya tujuan perusahaan. Selain disiplin memberikan dampak baik bagi kinerja pegawai, motivasi juga sangatlah penting untuk mendorong pegawai agar antusias giat dalam bekerja sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Serta menurut Rovinda, Syarifuddin (2021), motivasi merupakan sebuah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat dalam mewujudkan target dan tujuan tertentu.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Purbalingga merupakan sebuah instansi pemerintahan yang bertugas membantu kepala daerah dalam melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil di lingkungan kota Purbalingga. BKPSDM Purbalingga berfungsi menyiapkan bahan dalam perumusan kebijakan teknis dalam lingkup Kepegawaian Daerah,

menyelenggarakan program kepegawaian, pengembangan dan pemberdayaan pegawai, mutasi pegawai dan penyajian informasi kepegawaian serta melakukan pengkajian dan evaluasi pengelolaan kepegawaian. BKPSDM Purbalingga memiliki 5 (lima) hari kerja yang ditetapkan dan wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai BKPSDM Purbalingga. Setiap hari senin BKPSDM Purbalingga melaksanakan kegiatan apel pagi pada pukul 07.30 WIB. Peraturan ini harus dilaksanakan oleh seluruh pegawai BKPSDM Purbalingga agar tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan hasil rekapan kinerja yang diperoleh, total nilai keseluruhan BKPSDM Purbalingga pertahunnya sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja BKPSDM Purbalingga

No	Tahun	Nilai Kinerja	Total Kinerja
1.	2019	87,80	100
2.	2020	85.15	100
3.	2021	95,4	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel diatas nilai kinerja dari tahun ke tahun, BKPSDM Purbalingga mempunyai nilai yang baik, namun mengalami penurunan di tahun 2020. Walaupun di tahun 2021 mengalami kenaikan yang signifikan namun perlu ditingkatkan konsistensi kerja yang maksimal agar nilai yang dihasilkan dapat stabil serta tidak adanya penurunan kinerja lagi ditahun selanjutnya. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil serta Peraturan Bupati tentang penegakan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil untuk mendisiplinkan PNS, ditunjukkan surat edaran Bupati Purbalingga No 71, yang ditetapkan pada 24 September 2021. Absensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga bulan Januari-Desember tahun 2021 cukup baik, pegawai yang tidak masuk kantor memberikan keterangan ijin yaitu cuti tahunan, cuti sakit, cuti alasan penting. Namun setiap bulannya masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat, hal inilah yang perlu diperbaiki agar pegawai lebih tepat waktu dalam bekerja dimana dengan kedisiplinan yang baik maka suatu pekerjaan juga akan berjalan dengan baik serta menghasilkan kinerja yang maksimal.

Selain disiplin kerja, hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Didalam perusahaan atau instansi pemerintah, motivasi sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi yang diberikan perusahaan dengan tujuan meningkatkan motivasi karyawan lain untuk dapat berhasil atau menghasilkan kinerja yang baik dengan pencapaian yang maksimal. Dengan adanya penghargaan maka akan menimbulkan persaingan yang sehat, hal ini berdampak positif guna tercipta suasana kerja yang lebih kompetitif dan produktif. Namun di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Purbalingga pengakuan atau bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawainya masih kurang, seperti tidak adanya penghargaan bagi pegawai dengan kinerja terbaik yang dihadiahkan dalam bentuk piagam atas prestasi atau kinerja yang telah dilaksanakan dengan baik. Menurut Prabu et al. (2016),

walaupun hanya dalam bentuk piagam penghargaan, namun hal tersebut dapat berdampak besar guna meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memberikan penghargaan bagi karyawan berupa piagam atau piala akan membuat pegawai selalu semangat dalam bekerja serta jika penghargaan yang telah diraih terpasang di meja kantor mereka, maka akan mengingatkan pegawai terhadap keberhasilan yang telah dicapai. Berdasarkan pemaparan dan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut, Apakah terdapat pengaruh positif secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Purbalingga, Apakah terdapat pengaruh positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Purbalingga, Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Purbalingga.

Manfaat penelitian disini ialah penulis dapat memperoleh pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pada BKPSDM Purbalingga, adapapun manfaat teoritis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori disiplin kerja serta motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja. Kontribusi ini terlihat dari pengungkapan peran variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja. Dengan mengkaji hubungan ini, penelitian dapat berpotensi dalam memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dan memberikan perspektif baru tentang cara meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja dan motivasi kerja. Manfaat praktis bagi Manajemen BKPSDM Purbalingga diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk mengembangkan praktik manajemen yang lebih efektif dalam organisasi mereka. Dengan menerapkan temuan dari penelitian, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif dan efisien, yang dapat meningkatkan kinerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau goal setting theory pertama kali dimunculkan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1960. Melalui artikelnya yang berjudul “*Toward A Theory Of Task Motivation And Incentives*”, Di dalamnya Locke memperlihatkan adanya hubungan antara tujuan dengan kinerja seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan. Dikemukakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. *Goal setting theory* merupakan model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang

individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Locke dan Latham menerbitkan sebuah buku yang berjudul “*A Theory Of Goal Setting And Task Performance*” bahwa didalamnya berisikan prinsip-prinsip sebagai penetapan tujuan adalah kejelasan, menantang, komitmen, umpan balik, dan kompleksitas tugas. Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan BKPSDM Purbalingga, dan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, dan sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut secara baik diterapkan dalam perusahaan tersebut, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai.

### **Kinerja**

Kinerja adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan karyawan dan umumnya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Afandi (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja atau performance menurut Rivai (2018), merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan untuk mencapai sasaran, tujuan visi dan misi organisasi  
Manajemen Sumber Daya Manusia

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Rivai (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

### **Motivasi**

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Menurut Afandi (2016), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

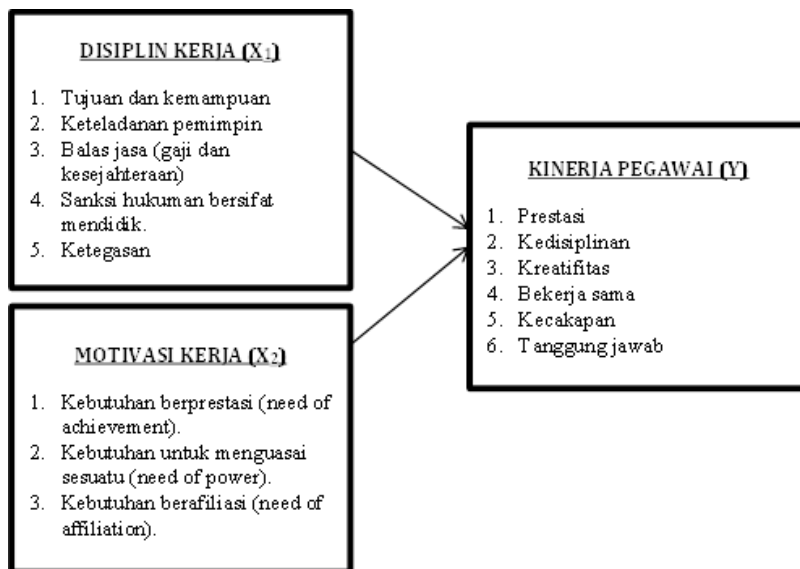
### **Penelitian Terdahulu**

Kenny (2018) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode yang digunakan adalah explanatory research, dan pengujian hipotesis. Dengan teknik survei, menyebar kuesioner dengan skala Likert. Teknik penentuan memakai sampling jenuh dengan 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu: Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F). Hasil penelitian membuktikan terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Haruna (2019) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik kuesioner dalam pengumpulan data. Jumlah responden sebanyak 58 orang dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, perumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas, peneliti memberikan hipotesis adalah sebagai berikut, yaitu :

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variable Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H3 : Diduga terdapat yang signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### METODOLOGI

#### Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah studi kasus dilakukan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga, sedangkan survei dilakukan pada karyawan kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

#### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga, Jalan Jenderal Sudirman No.184, Bancar, Kecamatan Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah 53316. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2022 sampai Mei 2023.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai BKPSDM Kabupaten Purbalingga sebanyak 42 orang. Jumlah sample penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga berjumlah 42 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil tabulasi kuisioner yang diisi oleh responden. Dimana kuisioner yang disebar menggunakan skala likert dari 1 sampai 5 dan data dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26. Sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, hasil penelitian terdahulu, serta data-data yang diperoleh dari pihak BKPSDM.

### Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data yang digunakan adalah: Uji instrumen, meliputi: uji validitas dan uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, meliputi: uji normalitas, uji multiokolineritas, dan uji heteroskedastisitas, Analisis regresi berganda, Uji hipotesis, meliputi: uji t, uji f, dan koefisien determinasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010), untuk mengolah uji validitas menggunakan rumus korelasi pearson product moment, instrumen penelitian dikatakan valid apabila koefisiennya lebih dari atau sama dengan 0,3. Apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel (sig. 0,05) maka hasilnya valid, namun jika rhitung lebih kecil dari rtabel (sig. 0,05) maka hasilnya tidak valid.

Tabel 2. Hasil uji validitas

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1.1	0.534	0.304	Valid
2	X1.1.2	0.537	0.304	Valid
3	X1.2.1	0.615	0.304	Valid
4	X1.2.2	0.691	0.304	Valid
5	X1.3.1	0.767	0.304	Valid
6	X1.3.2	0.793	0.304	Valid
7	X1.4.1	0.640	0.304	Valid
8	X1.4.2	0.767	0.304	Valid
9	X1.5.1	0.688	0.304	Valid
10	X1.5.2	0.548	0.304	Valid
11	X2.1.1	0.588	0.304	Valid
12	X2.1.2	0.609	0.304	Valid
13	X2.2.1	0.839	0.304	Valid
14	X2.2.2	0.534	0.304	Valid
15	X2.3.1	0.634	0.304	Valid
16	X2.3.2	0.801	0.304	Valid



17	Y1.1.1	0.454	0.304	Valid
18	Y1.1.2	0.831	0.304	Valid
19	Y1.2.1	0.618	0.304	Valid
20	Y1.2.2	0.716	0.304	Valid
21	Y1.3.1	0.741	0.304	Valid
22	Y1.3.2	0.656	0.304	Valid
23	Y1.4.1	0.505	0.304	Valid
24	Y1.4.2	0.707	0.304	Valid
25	Y1.5.1	0.453	0.304	Valid
26	Y1.5.2	0.593	0.304	Valid
27	Y1.6.1	0.468	0.304	Valid
28	Y1.6.2	0.667	0.304	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Dari Tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,304) dapat dikatakan hasilnya valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

### Uji Reliabilitas

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Alpha Conbrach, suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari  $r$  tabel dan sebaliknya apabila suatu instrumen memiliki koefisien lebih kecil dari 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	$r$ tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,843	0.6	Reliabel
2	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,734	0.6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,850	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Dari Tabel 12 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

### Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016), model regresi digunakan uji normalitas untuk nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018), pengujian uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai sig. (p-value) > 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,93956234

<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,084
	<i>Positive</i>	,055
	<i>Negative</i>	-,084
<i>Test Statistic</i>		,084
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200c,d

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 maka nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), salah satu tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah terjadi korelasi di antara variabel bebasnya atau tidak. Menurut Imam Ghozali (2018), tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai Variable Inflation Factor (VIF)  $< 10,00$ .

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X <sub>1</sub>	0.265	3.767
X <sub>2</sub>	0.265	3.767

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Apabila nilai probabilitas (sig)  $<$  dari 0,05, maka terjadi heterokedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	T	Sig.
X <sub>1</sub>	-1,197	0,238
X <sub>2</sub>	1,485	0,146

Sumber: Data Diolah, 2023

Dapat dilihat pada tabel 21, variabel disiplin kerja nilai signifikansinya adalah 0,238 dan motivasi kerja nilai signifikansinya adalah 0,146 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan apabila jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu dengan satu variabel terikat. Data yang digunakan adalah data interval atau data ratio. Uji regresi berganda tidak berdiri sendiri dengan diikuti

uji yang saling berhubungan (uji koefisien determinasi, uji T dan uji F). Uji ini harus dilakukan setelah uji asumsi klasik (Hatmawan & Riyanto, 2020).

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,089	3,617		1,960	,057
Disiplin Kerja	,677	,155	,597	4,365	,000
Motivasi Kerja	,597	,246	,332	2,425	,020

Sumber: Data Diolah, 2023

Jika disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja juga naik satu satuan, dan jika motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja juga naik satu satuan.

### Uji T

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Ketentuan penerimaan atau penolakan uji t yaitu jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai sig > 0,05, atau t Sugiyono (2010), hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 8. Uji t (parsial)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,089	3,617		1,960	,057
Disiplin Kerja	,677	,155	,597	4,365	,000
Motivasi Kerja	,597	,246	,332	2,425	,020

Sumber: Data Diolah, 2023

- Pengujian Hipotesis Pertama (H1)  
Diketahui nilai t hitung 4,365, Sedangkan t tabel ( $k = 0.05$  ; db residual = 39) adalah sebesar 2,023. Diperoleh hasil signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,365 > 2,023$  t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
- Pengujian Hipotesis Kedua (H2)  
Diketahui nilai t hitung 2,425, Sedangkan t tabel ( $k = 0.05$  ; db residual = 39) adalah sebesar 2,023. Diperoleh hasil signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,020 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,425 > 2,023$  t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

### Uji F

Uji F dikenal dengan uji simultan, yaitu untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Ketentuan penerimaan atau penolakan Uji F yaitu jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Jika nilai sig > 0,05, atau

F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 9. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	570,017	2	285,008	81,158	0.000
Residual	136,959	39	3,512		
Total	706,976	41			

Sumber: Data Diolah, 2023

- Pengujian Hipotesis ketiga (H3)  
Berdasarkan output diatas nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan f hitung  $81,158 > 3,230$  f tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-Square) bertujuan untuk menguji seberapa besar kontribusi atau kemampuan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R-Square)

R	R Square	Adjusted R Square
0,898	0,806	0,796

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R-Square sebesar 0,806 hal ini mengandung arti bahwa terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y adalah sebesar 80,6% dengan sisanya 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Pengaruh Secara Parsial antara Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

- **Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)**
- Variabel Disiplin Kerja pada penelitian ini berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat hasil uji t diperoleh nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,365 > 2,023$  t tabel. Maka artinya hasil pengujian secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan dengan adanya peningkatan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kenny (2018), Suwanto (2019) dan Haedar (2022) yang dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

- **Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)**
- Variabel Motivasi Kerja pada penelitian ini berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t parsial diperoleh nilai signifikansi yaitu  $0,020 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,425 > 2,023$  t tabel. Maka artinya dengan adanya peningkatan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Maka artinya hasil pengujian secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan dengan adanya peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kenny (2018), Suwanto (2019) dan Haedar (2022) yang dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Secara Simultan antara Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

- Berdasarkan hasil uji f simultan diperoleh bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F simultan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan f hitung  $81,158 > 3,230$  f tabel. Artinya, secara statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang diperoleh mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kenny (2018), Suwanto (2019) dan Haedar (2022) yang dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **SIMPULAN**

1. Disiplin kerja adalah sikap maupun perilaku seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Variabel Disiplin Kerja (X1) pada penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yaitu nilai t hitung  $4,365$  dan t tabel ( $k = 0.05$  ; db residual = 39) adalah sebesar  $2,023$ . Diperoleh hasil signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,365 > 2,023$  t tabel. Dapat diartikan apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga juga akan meningkat.
2. Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, untuk mencapai kepuasan serta tujuan perusahaan. Variabel Motivasi Kerja (X2). Variabel Motivasi Kerja (X2) pada penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi yaitu  $0,020 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,425 > 2,023$  t tabel.. Dapat diartikan apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga juga akan meningkat. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F simultan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $81,158 > 3,230$   $f$  tabel. Dapat diartikan apabila disiplin kerja dan motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga juga akan meningkat.

## **SARAN**

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Maka dari itu BKPSDM Kabupaten Purbalingga perlu meningkatkan segala usaha yang berkaitan dengan disiplin kerja, indikator-indikator yang ada dalam disiplin kerja harus dipahami dan dijalankan oleh semua pegawai, sehingga semua peraturan dan kebijakan dapat berfungsi dengan baik. Selain itu, BKPSDM Kabupaten Purbalingga perlu memperhatikan para pegawainya, yaitu dengan memperhatikan pekerjaan yang dibebankan pegawai harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta pegawai harus selalu patuh dan tepat waktu dalam bekerja. Absensi fingerprint online (mesin absensi) dapat digunakan oleh instansi guna mengontrol kehadiran para pegawai. Dengan menggunakan fingerprint online pegawai yang terlambat akan dapat diidentifikasi dengan mudah dengan melihat data digital yang ada, dengan begitu bekerja akan lebih efektif dan efisien serta pegawai akan lebih semangat dan pekerjaan yang dihasilkan dapat maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi.
2. Selain Disiplin Kerja, dari hasil penelitian Motivasi Kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya dengan adanya motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang maksimal. BKPSDM Kabupaten Purbalingga harus meningkatkan upaya yang berkaitan dengan motivasi kerja. Indikator-indikator yang ada dalam motivasi harus dipahami dan dijalankan oleh semua pegawai. BKPSDM Kabupaten Purbalingga diharapkan dapat memberikan motivasi dalam bentuk penghargaan bagi pegawai yang mempunyai prestasi baik dalam bekerja serta selalu patuh tepat waktu bekerja, walaupun hanya dalam bentuk piagam penghargaan ataupun pemberian piala pegawai akan merasa dihargai serta dapat memotivasi bagi pegawai lainnya. Dengan peningkatan motivasi kerja dapat mendorong dan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mencapai kinerja yang maksimal penting bagi pimpinan untuk melakukan pembinaan dan pengembangan keterampilan dan keahlian bagi para pustakawan dan staf perpustakaan untuk menghadirkan dan menciptakan layanan prima bagi anggota perpustakaan sehingga mampu meningkatkan minat baca para mahasiswa yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan prestasi akademis para mahasiswa.
3. Hasil penelitian secara simultan untuk variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya dengan adanya

disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Fingerprint adalah alat yang dapat mendisiplinkan dan memotivasi para pegawai. BKPSDM Kabupaten Purbalingga dapat menggunakan fingerprint online untuk ketepatan waktu kerja para pegawai dan jika data absensi yang dihasilkan terdapat pegawai datang terlambat secara terus menerus mendapatkan hukuman sesuai dengan peraturan yang ada dalam Instansi. Selain fingerprint online digunakan untuk kedisiplinan para pegawai, mesin ini juga dapat menjadi motivasi bagi pegawai yang datang tepat waktu yaitu menjadi tambahan penilaian para pegawai yang nantinya bisa mendapatkan apresiasi atau reward untuk pegawai dengan kedisiplinan yang baik dan kinerja yang baik serta maksimal. Dengan hal ini maka disiplin kerja dan motivasi kerja akan berjalan dengan baik, masyarakat mendapat pelayanan efektif dan tujuan serta visi misi organisasi pun berjalan secara maksimal.

4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini seperti beban kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, produktivitas kerja dan kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aglis Andhita Hatmawan, dan Slamet Riyanto. 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen, Sleman: CV Budi Utama.
- Afandi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Yogyakarta:Deepublish.[https://www.google.co.id/books/edition/Concept\\_Indicator\\_Human\\_Resources\\_Manage/IXItDwAAQBAJ?hl=id](https://www.google.co.id/books/edition/Concept_Indicator_Human_Resources_Manage/IXItDwAAQBAJ?hl=id).
- Akbar, Irfan Rizka, Puji Harjianto, and Hadi Winata. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren." *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1(2): 232.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. <https://id.scribd.com/document/505839029/Potongan-Buku-Ghozali>.
- Haedar, Netti & Rini. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Tunas Jakasampurna." *Jurnal Parameter* 7(1).
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara. <https://pustaka.unimal.ac.id/opac/detail-opac?id=3394>.
- Hessel, Nogi S. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo. <https://books.google.co.id/books?id=kWGVXrjpcjQC&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>.
- Kenny, Astria. 2018. "Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Didiplin Kerja Dan Motivasi Secara Parsial Maupun Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode Yang Digunakan Adalah." *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan*

*Teknologi* 2(1): 1–22.

Prabu, Aldila Saga, Universitas Negeri Surabaya, Dewie Tri Wijayanti, and Universitas Negeri Surabaya. 2016. “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Divisi Penjualan PT . United Motors Center Suzuki Ahmad Yani , Surabaya ).” 5(2): 104–17.

Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1145409>.

Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/manajemen-sumber-daya-manusia/>.

Rovinda, Prita Sabillia, and Syarifuddin Syarifuddin. 2021. “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati.” *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi* 5(1): 56–71.

Suwanto. 2019. “Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.” 3(1): 16–23