

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN (DISARPUS) KABUPATEN BANDUNG BARAT

Syifa Utami N¹, Kurhayadi², Asep Iwa Hidayat³

Sekolah Tinggi Administrasi, Bandung, Indonesia^{1,2,3}

E-mail: : utamisyifa17@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara individual maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat, yang berjumlah 154 pegawai. Oleh karena itu, peneliti menggunakan metode Slovin untuk menentukan sampel penelitian sebanyak 102 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Data dikumpulkan melalui kuesioner atau angket yang diisi oleh responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-sama, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan sekitar 66% variasi dalam kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine how much influence partial or simultaneous motivation and work discipline have on employee performance at the Archives and Library Office (Disarpus) of West Bandung Regency. In this study, researchers used quantitative methods with descriptive analysis approaches and verification analysis. The population in this study is employees at the Archives and Library Office (Disarpus) of West Bandung Regency as 154 employees. So that the method used is Slvin, so a research sample of 102 respondents was obtained. The data analysis method uses a descriptive quantitative approach and multiple linear regression analysis with SPSS tools. Data collection was obtained from respondents using questionnaires or questionnaires. The results of this study show that there is an influence of work motivation on employee performance, there is an

influence of work discipline on employee performance, and there is a joint influence of motivation and work discipline on employee performance at the West Bandung Regency Archives and Library Office (Disarpus) by 66%. That is, work motivation and work discipline can explain the variation in employee performance at the Archives and Library Office (Disarpus) of West Bandung Regency by 66%.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Performance*

PENDAHULUAN

Salah satu peranan organisasi dalam melaksanakan kewajiban serta gunanya ialah melayani warga. Dikala ini warga sangat kritis dalam memperhitungkan, menyikapi serta menuntut jasa prima dari badan pemerintah (Ahda Safitri, 2021). Sumber daya manusia ialah harta atau peninggalan sangat bernilai serta berarti yang dipunyai organisasi atau industri, sebab kesuksesan organisasi sangat ditentukan oleh faktor manusia (Sedarmayanti 2016: 11). Kesuksesan sesuatu lembaga atau badan tidak cuma ditentukan oleh perlengkapan modern, namun yang sangat berarti ialah kemampuan karyawan (latief, 2012). Kemampuan direalisasikan dalam wujud hasil jelas berbentuk hasil bersumber pada kewajiban yang diemban (Lawan, 2011). Pada dasarnya buat menggapai kemampuan karyawan yang bagus, sesuatu badan eksekutor rezim butuh memikirkan sebagian aspek. Dimana faktor- faktor itu silih pengaruhi satu serupa lain untuk tercapainya sesuatu kinejra karyawan yang bagus. Sebagian aspek diantaranya ialah aspek dorongan serta patuh kegiatan. Dorongan ialah perihal yang berarti baik untuk karyawan, kepala

bagian ataupun siapa saja yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Displin ialah tindakan kemauan serta keikhlasan semanusia buat menaati serta mematuhi norma-norma seraturan yang legal di sekelilingnya. Salah satu aspek yang mendukung kemampuan karyawan yang bagus ialah motivasi. bagi Mangkunegara (2017: 93) dorongan selaku situasi yang menggerakkan karyawan supaya sanggup menggapai tujuan dari motifnya.

Motivasi bisa pula dibidang selaku tenaga buat membangkitkan desakan dalam diri (*drive arousal*). Karyawan yang bertugas di sesuatu lembaga pemerintahan lebih mengarah memiliki dorongan kegiatan yang besar, diakibatkan oleh terdapatnya kemantapan serta keamanan dalam bertugas pada waktu kelak selaku aspek penting yang mempengaruhi. Sebaliknya buat karyawan diperusahaan kecil dorongan mereka bertugas amat dipengaruhi oleh tingginya pendapatan yang mereka dapat serta peluang buat mencapai tahapan yang lebih besar.

Bersumber pada dari hasil pemantauan awal di Dinas Keasripan serta Perpustakaan (disarpus) Kabupaten Bandung Barat menciptakan kalau

sedang minimnya daya karyawan yang mempunyai dorongan yang besar dalam melaksanakan kewajiban utama, sedang terdapatnya karyawan yang belum bisa menuntaskan profesinya cocok dengan durasi yang sudah diresmikan. Berikutnya kemampuan karyawan disuatu badan pula berhubungan akrab dengan patuh kegiatan. Bagi Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016: 86) beranggapan kalau:“ Patuh ialah tindakan kemauan serta keikhlasan semanusia buat menaati serta mematuhi norma- norma peraturan yang legal di sekelilingnya. Patuh kegiatan ialah perihal yang wajib ditanamkan dalam diri masing- masing karyawan, sebab perihal ini hendak menyangkut tanggung jawab akhlak karyawan itu pada kewajiban kewajibannya”. Bersumber pada arti itu hingga kepala bagian ataupun arahan wajib bisa memotivasi serta mendisiplinkan para bawahannya supaya ingin bertugas dengan aktif, penuh rasa tanggung jawab serta dipadati dengan kepatuhan yang besar, supaya tujuan badan bisa berhasil dengan maksimum. Bersumber pada fundamental kasus semacam yang dijabarkan dalam kerangka balik permasalahan, berikutnya periset merumuskan permasalahan selaku selanjutnya: Gimana Dorongan di Dinas Kerasipan serta Perpustakaan (disarpus) Kabupaten Bandung Barat?. Gimana Patuh Kegiatan di Dinas Kerasipan serta Bibliotek (disarpus) kabupaten Bandung Barat?. Gimana Kemampuan Karyawan di Dinas Kerasipan serta

Bibliotek (disarpus) Kabupaten Bandung Barat?. Apakah Dorongan mempengaruhi kepada Kemampuan Karyawan di Dinas Kerasipan serta Bibliotek (disarpus) Kabupaten Bandung Barat?. Apakah Patuh Kegiatan mempengaruhi kepada Kemampuan Karyawan di Dinas Kerasipan serta Perpustakaan (disarpus) Kabupaten Bandung Barat?. Gimana akibat Dorongan serta Patuh Kegiatan kepada Kemampuan Karyawan di Dinas Kerasipan serta Bibliotek (disarpus) Kabupaten Bandung Barat?. Untuk Dinas Kerasipan serta Bibliotek(disarpus) Kabupaten Bandung Barat selaku badan yang mempunyai kewajiban utama paling utama dalam usaha formulasi kebijaksanaan di aspek Kerasipan serta Bibliotek, Penerapan kebijaksanaan di aspek Kerasipan serta Perpustakaan, Penerapan penilaian serta peliputan di aspek Kerasipan serta Bibliotek serta Penerapan guna lain yang diserahkan oleh Bupati terpaut dengan kewajiban serta gunanya. Memperhatikan penjelasan pada kerangka balik di atas, hingga periset mau melangsungkan riset dengan kepala karangan“ Akibat Dorongan serta Patuh Kegiatan kepada Kemampuan Karyawan di Dinas Kerasipan serta perpustakaan(disarpus) Kabupaten Bandung Barat” Ilmu administrasi Negeri mengarahkan kalau pemerintahan Negeri pada hakikatnya menyelenggarakan 2 guna penting, ialah guna pengaturan serta guna jasa. Guna pengaturan umumnya berhubungan

dengan dasar Negeri modern selaku sesuatu Negeri hukum(sah state), sebaliknya guna jasa berhubungan dengan dasar Negeri selaku sesuatu Negeri kesejahteraan(welfe state). Baik peranan pengaturan ataupun guna jasa menyangkut seluruh bidang kehidupan serta nafkah bermasyarakat, berbangsa, serta bernegara, serta penerapannya dipercayakan pada aparat pemerintah khusus yang dengan cara fungsional bertanggungjawab atas bidang- bidang khusus kedua guna itu(Hardiansyah 2011) Mangkunegara (2017: 2) manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan selaku sesuatu pengurusan serta pemanfaatan sumber daya yang terdapat pada individu (karyawan). Pengurusan serta pemanfaatan itu dibesarkan dengan cara maksimum di dalam bumi kegiatan buat mencapai tujuan badan serta pengembangan manusia pegawai.

Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 93) menjelaskan bahwa dorongan merujuk pada suatu situasi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan motifnya. Dimensi-dimensi dari dorongan ini meliputi:

1. Keinginan untuk mencapai hasil (Need For Achievement).
2. Keinginan untuk berhubungan sosial (Need For Affiliation).
3. Keinginan untuk memiliki kekuasaan (Need For Power).

Menurut Gitosuarmo (dalam Edy Sutrisno, 2017: 109), dorongan adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas khusus, sehingga

dorongan sering disebut sebagai pendorong perilaku manusia. Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia umumnya memiliki faktor pendorong tertentu. Oleh karena itu, dorongan manusia untuk melakukan suatu aktivitas khusus pada umumnya berasal dari keinginan dan kemauan individu itu sendiri.

Menurut Hasibuan (dalam Edy Sutrisno, 2017: 111), dorongan adalah daya penggerak yang memberikan semangat pada individu untuk bekerja dengan efisien, bersungguh-sungguh, dan berusaha keras untuk mencapai kebahagiaan. Singodimejo (dalam Edy Sutrisno, 2016: 86) menggambarkan patuh sebagai kemauan dan keikhlasan individu untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku di sekitarnya. Dimensi dari patuh meliputi kedisiplinan dan keikhlasan.

Hasibuan (2017: 193) memandang ketertiban sebagai pemahaman dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di industri dan norma sosial yang sah. Pemahaman adalah tindakan individu yang secara ikhlas mematuhi semua peraturan industri dan menyadari kewajiban serta tanggung jawabnya. Kemauan adalah tindakan, perilaku, dan aksi individu yang sesuai dengan peraturan industri, baik yang tertulis maupun yang tidak.

Davis (dalam Mangkunegara, 2017: 129) menjelaskan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Oleh

karena itu, patuh dalam aktivitas dapat dianggap sebagai penerapan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi.

Mangkunegara (2017: 67) mendefinisikan kemampuan sebagai hasil dari kinerja atau hasil nyata yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dimensi dari kemampuan meliputi mutu, jumlah, penerapan kewajiban, dan tanggung jawab.

Menurut Bernadin (dalam Sedarmayanti, 2018), kemampuan adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan pekerjaan khusus selama periode waktu tertentu. Kemampuan dianggap sebagai hasil kinerja yang bisa diukur dan bukan sebagai aspek kepribadian atau sikap.

Sedarmayanti (2011) mengartikan kemampuan sebagai hasil kinerja individu dalam menjalankan pekerjaan secara keseluruhan, yang harus dapat diukur dan dibuktikan secara konkret sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

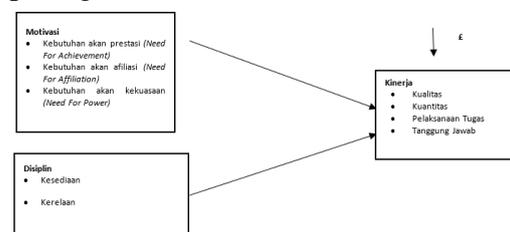
KAJIAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini, peneliti telah mengkaji penelitian-penelitian sebelumnya yang fokus pada dorongan dan patuh dalam konteks kemampuan pegawai. Meskipun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya berbeda dan berfokus pada lokasi yang berbeda, namun penelitian-penelitian tersebut masih relevan dengan penelitian ini dan dapat dijadikan referensi. Contoh

penelitian sebelumnya termasuk penelitian oleh Nurindah dkk (2021) tentang Akibat Dorongan dan Patuh Kegiatan terhadap Kemampuan Pegawai di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Kertosono, Ahda Safitri dkk (2021) tentang Akibat Patuh Kegiatan, Dorongan Kegiatan, dan Kebahagiaan Kegiatan terhadap Kemampuan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Angkatan "Y" di Departemen Perdagangan, Jakarta, dan Adinda Farhah dkk (2020) tentang Akibat Dorongan Kegiatan dan Patuh Kegiatan terhadap Kemampuan Pegawai di PT. Kalla Kakao Industri.

Model Riset

Peneliti menggambarkan model konseptual: mengenai Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Model Konseptual

Hipotesis Riset

Hipotesis merupakan jawaban yang diajukan terhadap permasalahan penelitian, di mana kesimpulan dari permasalahan penelitian telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Namun, hipotesis ini dianggap sebagai jawaban sementara yang didasarkan pada filosofi yang relevan, tanpa didasarkan pada data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan informasi (Sugiyono, 2017). Berdasarkan bentuk penelitian dan

kesimpulan permasalahan, peneliti kemudian mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha₁ : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kearsipan dan perpustakaan (disarpus) kabupaten bandung barat.

Ha₂ : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kearsipan dan perpustakaan (disarpus) kabupaten bandung barat.

Ha₃ : Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di dinas kearsipan dan perpustakaan (disarpus) kabupaten bandung barat.

METODE

Tipe riset ini ialah riset kuantitatif dengan metode pengumpulan informasi lewat riset kepustakaan, riset lapangan (pemantauan, tanya jawab, dan kuisisioner). Populasi dalam riset ini ialah

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden	Jumlah (Manusia)	Persentase (%)
Jenis kelamin:		
Laki-laki	56	55
Perempuan	46	45
Status Pekerjaan:		
PNS	34	33
TKK	78	67
Pendidikan:		
SMA/Sederajat	56	55
Diploma	18	18
Sarjana S1	26	25
Sarjana S2	2	4

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2023

Jawaban hasil kuesioner memperlihatkan bahwa dari 102 responden menunjukkan bahwa 55% laki-laki dan 45% perempuan.

semua karyawan di Dinas Kearsipan serta Perpustakaan (disarpus) Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 154 karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam riset ini memakai metode sampling purposive dengan metode slovin yang hasilnya jadi 102 responden.

Tata cara analisa yang dipakai ialah 1). Analisa Deskriptif membagikan cerminan hal hasil riset dengan cara biasa kepada item persoalan yang ialah unsur- unsur penerapan akibat dorongan serta patuh kegiatan kepada kemampuan yang hasilnya didapat dari balasan responden serta perbedaan- perbedaan anggapan mereka kepada tiap sumber yang satu dengan yang yang lain; 2). Analisa Statistik buat menginterpretasi informasi hasil riset memakai program *Statistical product and service solution (SPSS)* 23.

Ditinjau dari status pekerjaan mayoritas responden ialah tenaga kontrak (TKK) dengan perolehan persentasi sebanyak 67%. Mayoritas pegawai ialah pegawai yang berpendidikan SMA/Sederajat dengan nilai persentasi 55%.

Tabel 2. Analisis Deskriptif

No	Variabel	Rata-rata	Standar Deviasi	Hasil
1	Motivasi Kerja	48,32	8,342	Baik
2	Disiplin Kerja	30,44	5,633	Baik
3	Kinerja Pegawai	47,45	5,187	Baik

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2023

Analisa deskriptif asumsi responden kepada variabel dorongan kegiatan, patuh kegiatan serta kemampuan karyawan pada Dinas Kearsipan serta Perpustakaan(Disarpus) Kabupaten Bandung Barat masuk dalam kategori“ baik”. Perihal ini dibuktikan dengan angka standar digresi buat seluruh variabel lebih kecil dari rata- ratanya. Maksudnya pada umumnya variabel bisa menarangkan totalitas informasi, ialah informasi mempunyai kedamaian yang kecil.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil dari angket yang terdiri dari dorongan kegiatan, patuh kegiatan serta kemampuan karyawan didapat angka pearson corelation diatas angka r- tabel(n=102,α= 5%)= 0, 195. Bila angka pearson corelation yang didapat lebih besar dari 0, 195, hingga semua statment di dalam angket itu bisa dibilang valid, semacam nampak pada Bagan 4 selanjutnya ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_Kerja	204.11	753.602	.956	.756
Disiplin_Kerja	221.99	923.178	.894	.831
Kinerja_Pegawai	204.98	973.524	.805	.858
Total_Skor	126.22	315.260	1.000	.890

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Tabel 3 juga menunjukkan bahwa semua variabel reliabel. Hal tersebut terlihat dari nilai Cronbach's Alpha > nilai r-tabel (0,195).

Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas

Percobaan normalitas tertuju buat mengenali angka edaran informasi pada suatu golongan variabel apakah informasi itu berdistribusi wajar ataupun tidak. Pada riset ini diperoleh angka percobaan normalitas Kolmogorov- Smirnov dengan Sig. Test Statistic dari seluruh variabel sebesar 0, 904 > 0, 05 (α= 5%). Alhasil bisa

disimpulkan kalau informasi berdistribusi wajar (bagan 5).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			102
Normal Parameters	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.35749990
Most Extreme Differences	Absolute		.056
	Positive		.045
	Negative		-.056
Kolmogorov-Smirnov Z			.568
Asymp. Sig. (2-tailed)			.904
a. Test distribution is Normal.			

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen sebab regresi yang baik tidak menghasilkan multikolinearitas. Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,208;

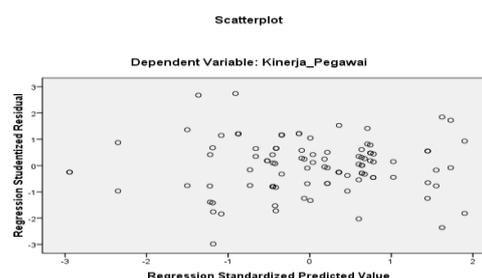
0,208, nilai masing-masing variabel > 0,1. Nilai VIF untuk masing-masing variabel ialah 4,804 dan 4,804, nilai masing-masing variabel kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang kuat antara variabel independen atau multikolinearitas dalam riset ini.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.827	1.992			
	Motivasi_Kerja	.553	.089	.890	.208	4.804
	Disiplin_Kerja	-.135	.131	-.147	.208	4.804

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat perbedaan dalam variasi suatu variabel dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk menentukan apakah regresi yang sedang diamati memiliki heteroskedastisitas atau tidak. Hasil dari Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar angka 0 tanpa pola yang konsisten, baik di atas maupun di bawahnya. Ini menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam data tersebut.



Gambar 2. Hasil Uji

Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Uji Regresi Linier Berganda

Analisa regresi berganda dipakai buat mengenali seberapa besar akibat dorongan kegiatan serta patuh kegiatan kepada kemampuan karyawan pada Dinas Kearsipan serta Perpustakaan (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat. Ada pula hasil percobaan yakni selaku berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linear Berganda

Coefficientsa		Unstandardized Coefficients		Standardized		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.950	2.816		4.953	.000
	MOTIVASI	.108	.040	.162	2.686	.008
	DISIPLIN KERJA	.909	.073	.757	12.520	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Bagan 6 di atas dikenal angka konstanta serta koefisien regresi alhasil bisa dibangun pertemuan regresi linier berganda selaku berikut:

$$Y = 24,827 + 0,553X_1 - 0,135X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan di atas ialah sebagai berikut:

Nilai $a = 13,950$ mengindikasikan bahwa jika motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai nol, maka kinerja pegawai akan memiliki nilai sebesar 13,950 satuan. Dengan kata lain, titik potong garis regresi dengan sumbu Y terletak pada 13,950. Nilai $b_1 = 0,108$ menggambarkan bahwa jika motivasi meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sekitar 0,108 satuan. Nilai $b_2 = 0,909$ mengindikasikan bahwa jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan,

dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,909 satuan.

Uji Hipotesis Simultan

Bersumber pada percobaan anova, diperoleh angka F jumlah sebesar 96,519 dengan angka penting 0,000. Setelah itu bisa dikenal angka F bagan pada derajat $\alpha = 0,05$, $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, serta $df_2 = n - k = 102 - 3 = 99$ hingga diperoleh F bagan sebesar 3,088. Dengan hasil semacam ini, ialah $F_{hitung} > F_{tabel}$ hingga bisa dikenal kalau elastis dorongan kegiatan serta patuh kegiatan dengan cara bersama-sama bisa pengaruhi kemampuan karyawan pada Biro Kearsipan serta Bibliotek (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat dengan signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji Anova (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1829.221	2	914.610	96.519	.000a
	Residual	938.122	99	9.476		
	Total	2767.343	101			

a. Dependent Variabel: KINERJA

b. Predictors: (constrant), DISIPLIN KERJA, ASI MOTIVASI

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui pengaruh terbesar berasal dari variabel disiplin kerja dengan kontribusi sebesar 60%, sedangkan variabel motivasi memberikan kontribusi

sebesar 6%. Pernyataan tersebut hasil dari perhitungan dengan rumus sebagai berikut.

$$D = B \times \text{zero order} \times 100\%$$

$$X1 = 0,162 \times 0,353 = 0,006 \times 100\% = 6\%$$

$$X2 = 0,757 \times 0,798 = 0,600 \times 100\% = 60\%$$

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficientsa									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13.950	2.816		4.953	.000			
	MOTIVASI	.108	.040	.162	2.686	.008	.353	.261	.157
	DISIPLIN KERJA	.909	.073	.757	12.520	.000	.798	.783	.733

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Bersumber pada bagan 9, diperoleh angka R Square sebesar 0,661. Hasil ini membuktikan kalau kemampuan karyawan dipengaruhi oleh variabel dorongan serta patuh sebesar 66% sebaliknya lebihnya sebesar 44%

dipengaruhi oleh variabel lain diluar studi. Angka R sebesar 0,813 membuktikan ikatan yang kokoh dampingi variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813a	.661	.654	3.07831

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi secara langsung menentukan perubahan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan perhitungan $0,162 \times 0,353 = 0,006 \times 100\% = 6\%$ diketahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 6%. Hasil analisis yang dilakukan (Tabel 7) terlihat dengan nilai signifikansi $(0,008) < 0,05$ atau nilai T-score $(2,686) > 1,984$ $(0,05; dk=99)$. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Habib dkk (2022) dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Responden sepakat bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020) menyatakan bahwa motivasi karyawan dapat sangat mempengaruhi kinerja manusia karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja yang secara langsung menentukan perubahan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan perhitungan $X^2 = 0,757 \times 0,798 = 0,600 \times 100\% = 60\%$ diketahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 6%. Hasil analisis yang dilakukan (Tabel 7) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Bandung Barat (DISARPES) dengan pengaruh signifikan secara parsial. Hal ini terlihat dari nilai tanda $(0,000) < 0,05$, atau nilai t hitung $(12,520) > 1,984$ $(0,05; dk = 99)$. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Anggoro & Wijono (2022) bahwa kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Disarpus) Kabupaten Bandung Barat.

Kala Motivasi serta Patuh Kegiatan berakibat lumayan besar pada kemampuan karyawan. Nampak dari pengaruhnya yang lumayan besar ialah 66, 1%, perihal ini membuktikan kalau Motivasi serta Patuh Kegiatan mempunyai akibat yang lumayan besar kepada kemampuan karyawan. Hasil ini pula dibantu oleh hasil percobaan ANOVA, dimana angka hitung lebih besar dari F tabel(96, 519 > 3, 088) serta angka signifikansi lebih kecil dari 0, 05. Hasil percobaan ini pula dibantu oleh riset Dame dkk (2021) dan Santoso (2017).

KESIMPULAN

Bersumber pada hasil ulasan hasil riset hingga bisa disimpulkan keadaan selanjutnya ini:

Hasil analisa deskriptif hal Dorongan di Dinas Kearsipan serta Perpustakaan (disarpus) Kabupaten Bandung Barat dengan cara totalitas telah bisa dibilang baik. Perihal ini dibuktikan dengan asumsi responden kepada variabel Dorongan di Dinas Kearsipan serta Perpustakaan (disarpus) Kabupaten Bandung Barat membuktikan angka angka pada umumnya variabel dorongan sebesar 48. 32. Hasil analisa deskriptif hal Patuh Kegiatan di Dinas Kearsipan serta Perpustakaan (disarpus) Kabupaten

Bandung Barat dengan cara totalitas telah bisa dibilang baik. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (disarpus) Kabupaten Bandung Barat menunjukkan nilai skor rata-rata variabel motivasi sebesar 30.44. Hasil analisis deskriptif mengenai Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (disarpus) Kabupaten Bandung Barat secara keseluruhan sudah dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (disarpus) Kabupaten Bandung Barat menunjukkan nilai skor rata-rata variabel motivasi sebesar 47.45. Besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ialah sebesar 6% yang dilakukan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (disarpus) Kabupaten Bandung Barat. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ialah sebesar 60% yang dilakukan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (disarpus) Kabupaten Bandung Barat. Besar pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ialah sebesar 66%, sedangkan sisanya 44% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam riset ini, seperti paya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompetensi pegawai, buyada organisasi dan sebagainya. Saran dari peneliti Untuk dapat meningkatkan Motivasi di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (disarpus) Kabupaten Bandung Barat

peneliti menyarankan kepada Kepala dinas hendaknya memperbaiki dimensi yang lemas yaitu “kebutuhan akan afiliasi” dengan melakukan evaluasi kerja kepada seluruh pegawai dengan mengedepankan motivasi yang optimal untuk terus mengasah kemampuan para karyawan dengan cara mengadakan training bergilir secara kontinue untuk seluruh pegawai dan mewajibkan para pegawai ikut serta. Untuk dapat meningkatkan Disiplin Kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (disarpus) Kabupaten Bandung Barat peneliti menyarankan kepada Kepala dinas hendaknya memperbaiki dimensi yang lemah yaitu “kerelaan” kepada seluruh pegawai misalnya dengan memberikan bonus, baik tahunan ataupun bulanan secara merata agar pegawai mempunyai kesadaran yang tinggi dalam kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Anggoro, C. T., & Wijono, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JEMBA: JURNAL EKONOMI* <https://www.bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/view/1259>

Dame, B., Rumawas, W., & ... (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. ... *Administrasi Bisnis (JAB)*

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/35566>

Habib, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana* <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/2258>.

Hardiansyah. 2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Gava Media.

Santoso, A. B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan* <http://jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/21>

Siregar, Y. L. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK *Manajemen Dan Bisnis*. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/2363>

- Astuti, Puji, “Komunikasi Sebagai Sarana Akulturasi Antara Kaum Urban Dengan Masyarakat Lokal Di Pasar Segiri Samarinda”, *eJournal Ilmu Komunikasi*, Volume 2, Nomor 1, 2014.
- Dessler, Gary, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Indeks, 2011.
- Dame, B., Rumawas, W., & ... (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. ... *Administrasi Bisnis (JAB)* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/35566>
- David C. Mc Celland, 2004, *Human Resource Management*, Irwin Mc Graw-Hill Companies, Inc
- Edy Sutrisno, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta, 2017.
- Habib, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana* <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/2258>
- Hasibuan, Malayu, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Heryanto, Imam. & Triwibowo, Totok, Part Analysis menggunakan SPSS dan Excel, Bandung: Penerbit Informatika.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, “Evaluasi Kinerja SDM”, Bandung: PT. Refika Aditama, 2010.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Maulana, Fakhrian Harza, dkk, “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 22, No. 1, Mei 2015.
- Pace, Wayne & Don Faules, “Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan”, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2010.
- Priyatno, Dwi, “Balajar Praktis Analisis Parametrik Dan Non Parametrik Dengan SPSS”, cetakan pertama, Yogyakarta: Gava Media, 2012.

- Purwanto, Djoko, "Komunikasi Bisnis", Edisi 4. Jakarta: Erlangga, 2011.
- Putra, Aditya Kamajaya dan Agus Frianto, "Pengaruh motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kepuasan Kerja", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1, Nomor 1, Januari 2013.
- Rahman, Didik Fauzi, "Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Intrinsik pada pegawai CV. Sambung Nyowo di Yogyakarta", *EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*, Vol 2, No 1, Juli 2013.
- Santoso, A. B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan*
<http://jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/21>
- Siregar, Y. L. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK
Manajemen Dan Bisnis.
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/2363>
- Sedarmayanti, "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya", Cetakan Ketiga, Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Simanjuntak, Payaman J, "Manajemen & Evaluasi Kinerja", Edisi 3, Jakarta: FEUI, 2011.
- Sinambela, Lijan Poltak, "Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi", Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan", *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 4, No. 1, Juni 2010.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wibowo, I Putu Antonius Hadi Dan Made Yuniari, "Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", 2012.
- Yusuf, H. Tamzil, "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja pegawai PT.

Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan”, DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol. 10, No.1, Januari 2014. Zumakhsin,

(JMO), Vol.12, No.2, Agustus 2021.

Adinda Farhah, Jafar Ahiri dan Muh. Ilham, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, Vol. 5, No.1, Januari 2020.

Safitri, T. Wismantari, V. Hermawati dan I. Bernarto, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta), Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT).

Antika Nuraida, Mujati, Elok dan Jojok, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono”, Jurnal Manajemen dan Organisasi

Sedarmayanti, “Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja”, Cetakan Kesatu, Bandung: Refika Aditama, 2017.