

# **Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran Di Masa Pandemi Covid-19**

**Dr. Yahya, M.M.  
Hendri, S.E., M.M.**

## **ABSTRAK**

Pandemi Covid-19 telah menghantam semua aspek kehidupan, baik itu sosial, ekonomi, budaya, agama, dan masih banyak lagi. Berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah dalam memutus penyebaran virus tersebut. Mulai dari membatasi hubungan sosial (*social distancing*), dan menghimbau untuk bekerja di rumah (*work from home*) bagi sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mencegah penyebaran Pandemi Covid-19 ini, namun hal ini telah berdampak terhadap kinerja pegawai. Sistem kerja kombinasi WFO (*Work From Office*) dan WFH (*Work From Home*) secara tidak langsung, selain memberikan dampak yang kurang baik terhadap kedisiplinan pegawai juga memberikan dampak yang kurang baik terhadap motivasi kerja pegawai yang berimplikasi terhadap menurunnya kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk ingin mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran di Masa Pandemi Covid-19.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Penelitian ini menggunakan 45 responden penelitian.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 24,6%. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 74,9%. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 81,1%.

**Kata Kunci : Disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai**

## 1. PENDAHULUAN

Pandemi merupakan salah satu level penyakit berdasarkan penyebarannya. Secara umum, ada tiga level penyakit yang dikenal dalam dunia epidemiologi, yaitu endemi, epidemi, dan pandemi. *Centre for Disease Control and Prevention (CDC)* memberikan definisi masing-masing pada tiga level penyakit tersebut: endemi adalah kehadiran konstan suatu penyakit menular pada suatu populasi dalam cakupan wilayah tertentu, epidemi adalah pertambahan angka kasus penyakit, seringkali secara tiba-tiba, di atas batas normal yang diprediksi pada populasi di suatu area, sedangkan pandemi adalah epidemi yang sudah menyebar ke beberapa negara dan benua dengan jumlah penularan yang masif (Sadikin, 2020).

Pandemi Covid-19 telah menghantam semua aspek kehidupan, baik itu sosial, ekonomi, budaya, agama, dan masih banyak lagi. Berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah. Mulai dari membatasi hubungan sosial (*social distancing*), dan menghimbau untuk bekerja di rumah (*work from home*) bagi sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mencegah penyebaran Pandemi Covid-19 ini, namun hal ini telah berdampak terhadap kinerja pegawai (Siregar, 2020).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pesisir Barat sebagai motor utama perencanaan pembangunan di Kabupaten Pesisir Barat tentunya sangat membutuhkan kinerja pegawai yang baik. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa dampak positif bagi Bappeda Kabupaten Pesisir Barat untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam merencanakan pembangunan di Kabupaten Pesisir Barat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius untuk dilakukan, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi juga sangat tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan oleh peneliti, kinerja pegawai pada saat Pandemi Covid-19 memberikan dampak menurun pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. Pada saat sebelum pandemi Covid-19, pegawai masuk kerja setiap hari, namun dalam kondisi Pandemi Covid-19, pegawai bekerja dengan sistem kerja kombinasi yaitu WFO (*Work From Office*) dan WFH (*Work From Home*).

Fenomena yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran adalah Disiplin kerja pegawai menurun sebagai dampak dari pemberlakuan sistem kerja kombinasi WFO (*Work From Office*) dan WFH (*Work From Home*). Sebelum Pandemi Covid 19 pegawai bekerja 5 hari dalam 1 minggu, setelah diberlakukannya kebijakan kerja kombinasi menjadi 3 hari dalam 1 minggu. Motivasi kerja menurun sebagai dampak dari rasa ketidaknyamanan dan ketakutan dari pegawai menghindari terpapar dari Covid 19 dan kinerja pegawai rendah terlihat dari realisasi program kerja yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran sebagai akibat dari disiplin kerja dan motivasi kerja yang rendah pula di masa pandemi Covid-19. Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran di Masa Pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran di Masa Pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran di Masa Pandemi Covid-19.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Dharma (2012), kinerja pegawai adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Dharma (2012) adalah sebagai berikut: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Menurut Handoko (2017), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Berdasarkan keterangan di atas, maka yang menjadi indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai menggunakan Handoko (2017) yang pada prinsipnya merupakan rangkuman dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah; kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu dan perilaku. motivasi kerja Menurut Handoko (2017) adalah kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa untuk mencapai tujuan organisasi/ dirinya sendiri. Menurut Handoko (2017) motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah; penghasilan, penghargaan, pengembangan karier dan bimbingan.

## 3. METODOLOGI

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis yang telah ditetapkan. Metode penelitian menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu, dengan menggunakan penelitian lapangan (*field research*). Bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah variabel kinerja pegawai ( $Y$ ).

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran yaitu sebanyak 47 orang. Adapun teknik yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini dibawah 100 responden atau jumlah populasi relative kecil. Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling jenuh adalah dengan menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Sampel pada penelitian ini adalah 45 karena pimpinan dan peneliti tidak masuk ke dalam responden penelitian.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian. Menurut Sugiyono (2017), observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian dengan pengamatan langsung keadaan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran.

b. Kuesioner

Kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu peneliti akan mengedarkan sejumlah pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung oleh peneliti di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran.

c. Jenis Data

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari responden berupa tanggapan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu :

**1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis Statistik Deskriptif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran.

**2. Analisis Kuantitatif**

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Sedangkan, alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program olah data SPSS 21 (*Statistical Product and Service Solution*).

**3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linier, yaitu penafsiran tidak bias dan terbaik atau disingkat BLUE (*Best Linier Unbias Estimate*). Sebelum dilakukan pengujian analisis linier berganda terhadap sebuah hipotesis maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik atas data yang akan diolah. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas

**4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang antara dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori teori yang relevan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran

## 5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Hipotesis yang dilakukan ada 2 jenis yaitu Uji hipotesis parsial (Uji T) dan Uji Hipotesis seara simultan (Uji F)

## 6. Koefisien Determinasi (KD)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), maka perhitungan korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi (KD) =  $r^2 \times 100 \%$ .

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. Identitas responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 1**

#### **Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Umur	Jumlah Responden
1	Laki - Laki	25
2	Perempuan	20
<b>Jumlah</b>		45 Responden

Dari tabel 1 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subjek atau responden terdiri dari laki – laki sebanyak 25 responden dan perempuan adalah 20 responden. Responden terbanyak didominasi laki-laki yaitu 45 responden.

**Tabel 2**

#### **Karakteristik responden berdasarkan Usia**

No	Umur	Jumlah Responden
1	< 20 tahun	2
2	20 – 29 tahun	20
3	30 – 39 tahun	10
4	40 – 49 tahun	7
5	> 50 Tahun	6
<b>Jumlah</b>		45 Responden

Dari tabel 2 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subjek atau responden terdiri dari usia < 20 tahun sebanyak 2 responden, usia 20 - 29 tahun sebanyak 20 responden, usia 30- 39 sebanyak 10 responden, usia 40 - 49 sebanyak 7 responden dan usia diatas 50 tahun sebanyak 6 responden. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa subyek atau responden yang terbanyak yaitu usia antara 20 – 29 tahun yaitu sebanyak 20 orang responden.

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
SMA/ SLTA	5
D3	3
S1	33
S2	4
<b>Total</b>	<b>45</b>

Berdasarkan tabel 3 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek atau responden terdiri dari lulusan SMA/ SLTA sebanyak 5 orang, D3 sebanyak 3 orang, S1 sebanyak 33 orang, dan S2 sebanyak 4 orang Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak yaitu pendidikan S1.

**Tabel 4 Distribusi Data Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) secara keseluruhan**

<b>No</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
1	52 – 60	Sangat Setuju	2	4,45%
2	42 – 51	Setuju	35	77,78%
3	32 – 41	Ragu - ragu	7	15,55%
4	22 – 31	Kurang Setuju	1	2,22%
5	12 – 21	Sangat Kurang Setuju	-	0%
<b>JUMLAH</b>			<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah, 2021

Dari 45 orang responden penelitian, Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran dalam kategori "Sangat Setuju" ada 2 orang (4,45%), yang menyatakan "Setuju" ada 35 orang (77,78%), dan yang menyatakan "Ragu - ragu" ada 7 orang (15,56%). Responden yang menyatakan "Kurang Setuju" 1 orang (2,22%) dan yang menyatakan "Sangat Kurang Setuju" ada 0 orang (0%).

**Tabel 5 Distribusi Data Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) secara keseluruhan**

<b>No</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
1	52 – 60	Sangat Setuju	3	6,67%
2	42 – 51	Setuju	35	77,78%
3	32 – 41	Ragu - ragu	7	15,55%
4	22 – 31	Kurang Setuju	-	0%
5	12 – 21	Sangat Kurang Setuju	-	0%
<b>JUMLAH</b>			<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah, 2021

Dari 45 orang responden penelitian, Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran dalam kategori "Sangat Setuju" ada 3 orang (6,67%), yang menyatakan "Setuju" ada 35 orang (77,78%), dan yang menyatakan "Ragu - ragu" ada 7 orang (15,55%). Responden yang menyatakan "Kurang Setuju" ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan "Sangat Kurang Setuju" ada 0 orang (0%).

**Tabel 6 Distribusi Data Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	52 – 60	Sangat Setuju	2	4,45%
2	42 – 51	Setuju	37	82,22%
3	32 – 41	Ragu - ragu	6	13,33%
4	22 – 31	Kurang Setuju	-	0%
5	12 – 21	Sangat Kurang Setuju	-	0%
<b>JUMLAH</b>			<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah, 2021

Dari 45 orang responden penelitian, Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran dalam kategori "Sangat Setuju" ada 2 orang (4,45%), yang menyatakan "Setuju" ada 37 orang (82,22%), dan yang menyatakan "Ragu - ragu" ada 6 orang (13,33%). Responden yang menyatakan "Kurang Setuju" ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan "Sangat Kurang Setuju" ada 0 orang (0%).

**Tabel 7 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87346437
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.913
Asymp. Sig. (2-tailed)		.375

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diketahui nilai signifikansi  $0,375 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Tabel 8 Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.578	3.075		1.814	.077		
	Disiplin	.185	.050	.259	3.674	.001	.909	1.100
	Motivasi	.692	.062	.788	11.193	.000	.909	1.100

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas Nilai tolerance adalah  $0,909 > 0,10$  dan nilai VIF adalah  $1,100 < 10$ , maka hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.242	1.409		5.932	.000
	Disiplin Kerja	-.002	.001	-.366	-2.905	.306
	Motivasi Kerja	-.003	.001	-.410	-3.256	.224

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dapat disimpulkan bahwa Nilai signifikansi

1. Disiplin Kerja 0,306 > 0,05 Tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Motivasi Kerja 0,224 > 0,05 Tidak terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 10 Regresi Linier Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.578	3.075		1.814	.077
	Disiplin	.185	.050	.259	3.674	.001
	Motivasi	.692	.062	.788	11.193	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,578 + 0,185X_1 + -0,692X_2 + Et$$

Interprestasi:

1.  $\alpha$  5,578 mempunyai makna jika Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dianggap konstan maka kinerja pegawai tetap memiliki besaran 5,578
2.  $b_1$  0,185 mempunyai makna setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar 1 point, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,185 point atau 18,5%.
3.  $b_2$  0,692 mempunyai makna setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar 1 point, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,692 point atau 69,2%.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,692$  lebih besar daripada koefisien regresi  $X_1 = 0,185$ . Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan Disiplin Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran.

**Tabel 11 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengaruh	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kondisi	Kesimpulan
X <sub>1</sub> ke Y	3,674	1,682	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak dan Ha diterima
X <sub>2</sub> ke Y	11,193	1,682	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data Diolah, 2021

- Berdasarkan hasil uji t Disiplin Kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,674 < t tabel 1,682 dengan nilai sig (0,001 < 0,05), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran terbukti dan hipotesis diterima.
- Berdasarkan hasil uji t Motivasi Kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 11,193 > t tabel 1,682 dengan nilai sig (0,000 < 0,05), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran terbukti dan hipotesis dapat diterima

**Tabel 12 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661.877	2	330.938	90.002	.000 <sup>b</sup>
	Residual	154.434	42	3.677		
	Total	816.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Data Diolah, 2021

Pengujian secara simultan diperoleh nilai Fhitung (90,002) > Ftabel (3,226) dengan nilai signifikansi (sig.) 0,000 < α 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. Maka Hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran, terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

**Tabel 13 Koefisien Determinasi Parsial**

Correlations

		Disiplin	Motivasi	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.302*	.496**
	Sig. (2-tailed)		.044	.001
	N	45	45	45
Motivasi	Pearson Correlation	.302*	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.044		.000
	N	45	45	45
Kinerja	Pearson Correlation	.496**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	45	45	45

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji, maka dapat dihitung menggunakan rumus determinasi sebagai berikut:  $KD = R^2 \times 100\%$ . Hasil uji pada variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  didapatkan nilai koefisien determinan (KD) =  $R^2 = 0,496 \times 0,496 = 0,246 \times 100\% = 24,6\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 24,6%.

Hasil uji pada variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  didapatkan nilai koefisien determinan (KD) =  $R^2 = 0,866 \times 0,866 = 0,749 \times 100\% = 74,9\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai adalah 74,9%.

**Tabel 14 Koefisien Determinasi Simultan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 <sup>a</sup>	.811	.802	1.91755

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji, maka dapat dihitung menggunakan rumus determinasi sebagai berikut:  $KD = R^2 \times 100\%$ . Koefisien Determinan (KD) =  $R^2 = 0,900 \times 0,900 = 0,811 \times 100\% = 81,1\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai adalah 81,1%

#### 4.2 Pembahasan

Hasil penelitian dinyatakan bahwa Disiplin Kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran dalam kategori baik namun belum optimal terlihat dari kehadiran pegawai ke kantor yang tidak tepat waktu. Menurut pendapat peneliti masalah ini dapat diminimalisir dengan cara pimpinan agar dapat lebih merealisasikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan kantor karena hal ini jika dibiarkan akan menghambat terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t Disiplin Kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,674 < t$  tabel  $1,682$  dengan nilai sig ( $0,001 < 0,05$ ), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran terbukti dan hipotesis diterima. Besarnya koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 24,6%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran dalam kategori baik namun belum optimal terlihat dari kurang semangatnya pegawai dalam bekerja, santai pada saat jam kerja, mengulur waktu istirahat dan sebagainya. Menurut pendapat peneliti, masalah ini dapat diminimalisir dengan cara pimpinan memberikan *reward* berupa bonus atau insentif pada pegawai yang berprestasi karena hal ini dapat member motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai adalah 74,9%. Berdasarkan hasil uji t Motivasi Kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar  $11,193 < t$  tabel  $1,682$  dengan nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran terbukti dan hipotesis dapat diterima. Besarnya koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 74,9%.

Berdasarkan hasil analisis di atas, kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran dalam kategori Setuju, namun belum optimal terlihat dari masih ada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut pendapat peneliti, masalah ini dapat diminimalisir dengan cara pimpinan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan *job description* masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat dengan mudah diselesaikan dan tepat waktu. Pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} (90,002) > F_{tabel} (3,226)$  dengan nilai signifikansi ( $\text{sig.}$ )  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. Maka Hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran, terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Berdasarkan hasil uji, maka dapat dihitung menggunakan rumus determinasi sebagai berikut: Besarnya Koefisien Determinan adalah 81,1%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai adalah 81,1%.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran dengan tingkat pengaruh sebesar 24,6%.
2. Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran sebesar dengan tingkat pengaruh sebesar 74,9%.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran dengan tingkat pengaruh sebesar 81,1%.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan indikator disiplin kerja dapat dilakukan dengan cara pimpinan agar dapat lebih merealisasikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan kantor karena hal ini jika dibiarkan akan menghambat terhadap kinerja pegawai
2. Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan indikator motivasi kerja dengan cara pimpinan memberikan *reward* berupa bonus atau insentif pada pegawai yang berprestasi karena hali ini dapat memberi motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai
3. Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan indikator kinerja pegawai dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan *job description* dan kemampuan serta kompetensi dari masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat dengan mudah diselesaikan dan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi Hardiyanto. 2021. Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19. <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr/article/view/259>. Di Akses 2 Mei 2021
- Airulumukminin. 2020. *The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at UPT Puskesmas Ambalawi District*. <https://uit.ejournal.id/EDJ/article/view/734>. Di Akses 2 Mei 2021
- Amalia, Basalamah, Milaningtyas. 2021. Motivasi, Disiplin, dan Semangat Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Masa Pandemi Covid-19 di KPP Pratama Sidoarjo Utara. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/11138>. Di Akses 2 Mei 2021
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Budianto. 2020. *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance At PT. Pegadaian (Persero) Syariah Branch Of Cinere*. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/view/7973>. Di Akses 2 Mei 2021
- Cicilia Tri Suci Rokhani. 2020. Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Guru SD Negri 1 Dengkek 01 Pati selama Masa Pandemi Covid19. [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=o8Zds-0AAAAJ&citation\\_for\\_view=o8Zds-0AAAAJ:u-x6o8ySG0sC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=o8Zds-0AAAAJ&citation_for_view=o8Zds-0AAAAJ:u-x6o8ySG0sC). Di Akses 2 Mei 2021
- Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana,. Jakarta.
- Eka. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/download/11290/7002>. Di Akses 2 Mei 2021
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS). Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang..
- Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Isnaini dkk. 2020. *The Effect Of Work Discipline And Work Motivation Towards The Performances Of LPP RRI Employees*. <https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/201/0>. Di Akses 2 Mei 2021
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mukhlis Riyadi tahun 2016 dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas. Diakses pada tanggal 10 Mei 2021
- Nurmayanti dan Narlan. 2020. *The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance*. <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/1492>. Di Akses 2 Mei 2021

- Pacitti, 2011, *Efficiency Wages, Unemployment, And Labor Discipline*, *Journal Of Business & Economics Research*, 9.3, Pp.1-10.
- Putu, Cipta, dan Bagia tahun 2017 dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makmur Jaya Casting
- Riswanto dkk. 2018. *The Effect of Work Discipline and Work Motivation Toward Civil Servants Performance in Kerenci Regency Population and Civil Registration Office*. [https://www.gci.or.id/proceedings/view\\_article/155/1/icesst-2018](https://www.gci.or.id/proceedings/view_article/155/1/icesst-2018). Di Akses 2 Mei 2021
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sadikin, 2020. <https://www.kemkes.go.id/article/view/20030400008>. Di Akses 2 Mei 2021
- Sadili Samsudin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV Pustaka. Setia
- Siregar. Ahmad Alwi, 2020. <https://komisiinformasi.lampungprov.go.id>. Di Akses 2 Mei 2021
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
- Umar, Husein, 2014. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Uyanto, 2009. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Vipraprastha, Putra, Setiawan, Prayoga. 2020. *Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen dalam Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19*. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/prosidingwebinarwanita/article/view/1254>. Di Akses 2 Mei 2021