



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI: STUDI PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KOTA BANJAR

Reva Muzia Humaidah¹, Enas², Aini Kusniawati³

^{1,2,3} Universitas Galuh

email: revamuzia01@gmail.com¹

Article History :

Received 22 Juni 2023

Received in revised form

17 Mei 2023

Accepted 19 Mei 2023

Available offline 20 Mei 2023

Available online 20 Mei 2023

Language Transcript :

Indonesia (ID)

Key Words : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract – Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. (3) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif dengan Regresi Berganda (Multiple Regression). Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar akan meningkat pula. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar akan meningkat pula. (3) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. Artinya jika motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar akan meningkat pula.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah penggerak utama suatu organisasi. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai sebuah organisasi sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Suatu organisasi dianggap efektif jika dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semua organisasi, termasuk lembaga pemerintah, harus dapat bersaing

seiring waktu untuk memberikan layanan terbaik.

Bidang manajemen yang khusus mempelajari peran dan hubungan manusia dalam organisasi disebut manajemen sumber daya manusia. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menilai dan memberikan balas jasa kepada setiap anggota staf sesuai dengan kemampuan mereka sehingga mereka dapat memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dan bahwa pegawai puas dengan kinerja mereka.

Organisasi selalu akan menghadapi masalah kinerja pegawai, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui apa yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan mengetahui faktor-

faktor tersebut, manajemen dapat membuat kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan organisasi.

Berikut ini adalah penilaian kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar didekripsikan dalam tabel. sebagai..berikut.:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai. Berdasarkan Survey Awal dari Indikator Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar 2022

Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
Kualitas	100%	85%	Yang menunjukkan jumlah kesalahan, berapa lama, dan seberapa tepat tugas itu diselesaikan. yang dihasilkan berkenaan dengan
Kuantitas	100%	85%	berapa jumlah jasa yang dapat dihasilkan atau dilayani. Menunjukkan jumlah absen, keterlambatan, dan masa kerja yang telah dijalani oleh pegawai tersebut.
Waktu Kerja	100%	70%	Menjelaskan bagaimana seseorang membantu atau menghalangi pekerjaan rekan kerjanya.
Kerja sama	100%	65%	

Sumber : Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar 2022

Tabell menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar yaitu belum mecapai target. Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar bahwa kinerja pegawai belum optimal. Hal ini disebabkan tingkat kualitas dan kuantitas untuk bertindak belum sesuai dengan yang dihasilkan dalam organisasi, jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi belum mengutamakan kepentingan organisasi. Menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja dalam diri sendiri untuk bekerja sama, bekerja efektif dalam meningkatkan disiplin kerja.

Adanya persoalan dalam kinerja pegawai tentunya pihak organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi salah satunya adalah motivasi. Motivasi sangat penting untuk menumkan karyawan yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Organisasi tidak akan memperjakan pekerja yang hanya datang dan tidak melakukan pekerjaan terbaik mereka atau bahkan meninggalkan kantor dan tetap mendapatkan gaji. Sebaiknya, organisasi akan mempekerjakan pekerja yang dapat mengeluarkan semua potensi dan kemampuan mereka dalam pekerjaan mereka, dengan waktu, pikiran, dan energi. Seseorang yang memiliki keterampilan operasional dsan peluang kerja yang baik akan membuatnya sulit untuk tetap termotivasi apabila kurangnya motivasi atau insentif.

Berikut ini adalah penilaian motivasi pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar yang dapat didekripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Penilaian Motivasi Berdasarkan Hasil Survey Awal dari Indikator Motivasi di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar 2022

Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
(Existence) Keberadaan	100%	75%	Terpenuhinya kebutuhan atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
Relatedness (kekerabatan)	100%	80%	keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
(Growth) Pertumbuhan	100%	75%	kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

Sumber : Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa motivasi pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar yaitu belum mencapai target. Berdasarkan hasil observasi peneliti

menemukan bahwa pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar bahwa motivasi belum optimal. Berdasarkan hasil observasi di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar, peneliti menemukan bahwa pegawai kurang memiliki dedikasi dan loyalitas dalam bekerja walaupun telah mendapatkan gaji yang layak, dan belum optimalnya tingkat promosi jabatan terhadap pegawai yang berprestasi. Berdasarkan permasalahan tersebut perlu adanya pemberian motivasi kepada pegawai dalam bekerja karena merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan juga untuk kepentingan pegawai itu sendiri.

Selain motivasi dibutuhkan juga adanya disiplin kerja saat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak akan cukup tanpa dibarengi dengan disiplin kerja diantara para pegawai. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017 : 86) mengatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan dari organisasi tersebut, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Berikut ini adalah penilaian disiplin kerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar yang dapat didekripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Penilaian Disiplin Kerja Berdasarkan Survey Awal dari Indikator Disiplin Kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar

Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
Tanggung jawab	100%	75%	setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan. pemberian kesempatan bagi pegawai untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan saran efektif dan berfikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan. Ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antar rekan kerja dan pemimpin. Di mana setiap anggota berkewajiban mentaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.
Prakarsa	100%	70%	
Kerjasama	100%	65%	
Ketaatan	100%	80%	

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa disiplin kerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar yaitu belum mencapai target. Berdasarkan hasil observasi peneliti

menemukan bahwa pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar bahwa disiplin kerja belum optimal. Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan masih ditemukan pegawai yang santai saat jam kerja sedang berlangsung tanpa aktivitas yang berarti dan masih adanya pegawai yang sering datang terlambat. Kedisiplinan maupun indisipliner dapat menjadi panutan bagi orang lain. Seorang pegawai akan bertindak dengan disiplin jika lingkungan kerjanya disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasinya tidak disiplin,

2. METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2016:11) "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2016:17) "metode survey explanatory yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Teknik dan instrumen pengumpulan data diusahakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam analisis ini. Pengumpulan data tersebut meliputi:

- 1) *Observasi*, yaitu mengamati kegiatan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar.
- 2) *Angket*, dengan cara mengajukan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan bersifat pertanyaan tertutup/berstruktur yang menyangkut pendapat responden tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- 3) Studi Kepustakaan, dilakukan sebagai usaha guna memperoleh data yang bersifat teori sebagai pembanding dengan data penelitian yang diperoleh. Data tersebut dapat diperoleh

seorang pegawai juga akan bertindak tidak disiplin. Oleh karena itu, sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin untuk menanamkan kedisiplinan kepada pegawainya. Oleh karena itu, diharapkan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja yang baik dan motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang akan menunjukkan sejauh mana pegawai dapat berprestasi di dalam perusahaan. Hasil kerja yang baik dari suatu organisasi terdiri dari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

dari buku-buku, artikel, catatan kuliah dan literatur serta tulisan lain yang berhubungan dengan penelitian.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian atau seluruh populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Pada penelitian ini obyek yang akan diteliti yaitu Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar 46 orang. Sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 46 orang atau seluruh Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar karena populasinya di bawah 100 sesuai dengan pendapat Arikunto (2018:175) yaitu apabila populasi kurang dari 100, maka sampel di ambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif dengan Regresi Berganda (Multiple Regression). Untuk pengolahan data selanjutnya, digunakan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS for windows versi 25.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hubungan antara variabel motivasi dan kinerja pegawai

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.899	8.622		1.496	.142
1 Motivasi	.326	.137	.321	2.377	.022
Disiplin Kerja	.440	.164	.362	2.681	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Menurut tabel coefficients, hubungan antara variabel motivasi (X1) dan kinerja pegawai (Y) ditunjukkan dengan koefisien korelasi adalah 0,321. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X1) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar $(0,321)^2 = 0,103$ atau 10,3 %. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi sebesar 10,3%, sedangkan sisanya sebesar 89,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi

(X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Selain itu tabel coefficients tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t hitung adalah sebesar 2,377 dengan signifikansi $0,022 < 0,05$. Dan nilai t tabel $df = (\alpha/2 ; n - k - 1) = (0,05/2 ; 46 - 2 - 1 = 0,025 ; 43 = 43$ adalah sebesar 2,016. Dengan demikian, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,377 > 2,016, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

3.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.899	8.622		1.496	.142
1 Motivasi	.326	.137	.321	2.377	.022
Disiplin Kerja	.440	.164	.362	2.681	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel coefficients diketahui bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,362 Berdasarkan tabel. angka

tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar $(0,362)^2 = 0,131$ atau 13,1%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 13,1%, sedangkan sisanya sebesar 86,9 dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel coefficients tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t hitung adalah sebesar 2,681 dengan signifikansi $0,010 < 0,05$. Dan nilai t tabel adalah sebesar 2,016. Dengan demikian, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,681 > 2,016, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.284	4.084

a. Predictors.: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai..

Berdasarkan tabel model summary diketahui bahwa hubungan antara variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,316. Berdasarkan tabel . angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X1) dan (X2) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,316. atau 31,6%...Artinya kinerja..pegawai dipengaruhi oleh..motivasi dan disiplin..kerja sebesar 31,6%, sedangkan sisanya sebesar 68,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y).

Sedangkan dengan menggunakan uji anova, maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	330.648	2	165.324	9.911	.000 ^b
1 Residual	717.265	43	16.681		
Total	1047.913	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Berdasarkan tabel anova dapat dilihat bahwa diperoleh Fhitung sebesar 9,911 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai Ftabel dengan $df = n - k - 1 = 46 - 2 - 1 = 43$ maka diperoleh Ftabel 3,21. Dengan demikian karena Fhitung $9,911 > Ftabel 3,21$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3.4 Pembahasan Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui thitung $2,337 > ttabel 2,016$ dengan signifikansi $0,022 < 0,05$. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat oleh Hasibuan (2016:141) yang berpendapat bahwa "Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal". Selanjutnya McClelland dalam Mangkunegara (2017:68) menyatakan

bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja, karena pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memilih motivasi berprestasi yang tinggi".

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan motivasi kerja dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

3.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui thitung $2,681 > ttabel 2,016$ dengan signifikansi $0,010 < 0,05$. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2017 : 97) menyatakan bahwa apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerjanya akan rendah. Begitu pula sebaliknya, jika pegawai mengutamakan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, maka dapat dipastikan kinerjanya akan tinggi. Selanjutnya Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa "Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting. Karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal".

Faktor kedisiplinan memegang peranan

yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai, dimana seorang pegawai yang disiplin akan datang teratur dan tepat waktu, patuh pada intruksi pimpinan dan bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Untuk mencapai tujuan organisasi, disiplin kerja yang tinggi sangatlah penting. Pegawai yang disiplin tinggi akan bermanfaat bagi setiap organisasi, begitupula dengan pegawai yang tingkat kedisiplinannya rendah, maka cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan merugikan organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja harus selalu dijaga dan diperbaiki di setiap organisasi.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $F_{hitung} 9,911 > F_{tabel} 3,21$ dengan signifikansi 0,00. Artinya jika motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Flippo dalam Sinambela (2017:3) bahwa "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi,

Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Pemberian Intensif, Budaya Organisasi atau budaya kerja, Disiplin Kerja, dan Kemampuan pegawai (pendidikan dan pelatihan). Miner dalam Sutrisno (2017 :170), "Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya".

Dengan demikian faktor motivasi dan disiplin yang baik diharapkan mampu mempengaruhi kinerja para pegawai yang akan mencerminkan sejauh mana para pegawai dapat prestasi di dalam organisasinya. Pencapaian hasil kerja yang baik dari suatu organisasi pastilah terbentuk dari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar cenderung sangat tinggi dan kinerja pegawai cenderung sangat tinggi, sehingga Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar akan meningkat pula. Adapun nilai tertinggi pada indikator *Existence* (keberadaan) dan nilai terendah pada indikator *Growth* (Pertumbuhan).

Disiplin kerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar cenderung sangat tinggi dan kinerja pegawai cenderung sangat tinggi, sehingga Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar . Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. akan meningkat pula. Adapun nilai tertinggi pada ketaatan dan nilai terendah pada indikator prakarsa.

Kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator waktu kerja dan nilai terendah pada indikator kerjasama. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. Artinya jika motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen*

Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta : Toko Gunung Agung.

Herdiana, Dikdik. (2012). *Capacity Building: Konsep Umum Pengembangan Kapasitas*, dalam <http://pengembangankapasitas.blogspot.com/2012/08>.

Hughes, O.E. (1998). *Public Management and Administration: An Introduction*, New York: ST Martin Press.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Purbokusumo, Yuyun, dkk. (2006). *Reformasi Pelayanan Terpadu Pelayanan Publik* Yogyakarta, Diterbitkan Pemprov DIY Kerjasama Dengan Kemitraan Bagi Pembaruan Tata Pemerintahan Indonesia.

Rokhman Jr, Wahibur. (2003). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.