

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta

Nur Laila

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tama Jagakarsa

Julinta Paulina

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tama Jagakarsa

M. Asbullah

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tama Jagakarsa

Korespondensi penulis: elakalampa@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of work motivation and discipline partially and simultaneously on performance at the DKI Jakarta Provincial Library and Archives Service. The population used in this study were all employees of the DKI Jakarta Province Library and Archives Service, totaling 136 people. The data source used is primary data obtained through distributing questionnaires. While the data analysis techniques used are descriptive analysis, simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient tests and Rsquare determination. Based on the results of the research test simultaneously the results of the analysis of variables (X1) Motivation, (X2) Work Discipline and (Y) Performance seen fcount of 29.877 with a ftabel of 3.09 or 29.877 > 3.09 and the resulting significant value is 0.000 < 0, 05. It is said that the variable Motivation, Work Discipline influences the performance of employees of the DKI Jakarta Provincial Library and Archives Service. The results of multiple regression analysis showed that the coefficient of determination at Adjusted Rsquare was 0.366 or 36.6%. This means that motivation and work discipline together have an effect of 36.6% on performance, 63.4% of changes that occur in employee performance can be explained by other variables outside this study.*

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 136 orang. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yg digunakan yaitu analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi Rsquare. Berdasarkan hasil uji penelitian secara simultan hasil analisis variabel (X1) Motivasi, (X2) Disiplin Kerja dan (Y) Kinerja dilihat fhitung sebesar 29,877 dengan ftabel sebesar 3,09 atau 29,877 > 3,09 dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,000 < 0,05. Dikatakan bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi pada Adjusted Rsquare sebesar 0,366 atau 36,6%. Hal ini berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 36,6% terhadap kinerja, 63,4% perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik atau pelayanan optimal sesuai dengan fungsi organisasinya, termasuk organisasi pemerintah. Kualitas pelayanan pegawai yang dilihat melalui kinerjanya dapat diukur dengan penilaian yang didasarkan pada kemampuannya, untuk menjabarkan uraian tugas (*job description*) ke dalam perilaku pelayanan kepada masyarakat. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak

Received September 30, 2023; Revised Oktober 20, 2023; Accepted November 10, 2023

* Nur Laila, elakalampa@gmail.com

ukur pencapaian keberhasilan dan tujuan organisasi. Salah satu aspek sekaligus faktor utama yang menjadi penunjang agar tercapainya tujuan tersebut adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran utama dalam mengubah masukan (*input*) menjadi hasil (*outcome*) yang dihasilkan oleh sebuah organisasi. Organisasi dibentuk dengan berbagai visi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan untuk mewujudkan misinya, organisasi tersebut dikelola dan dijalankan oleh manusia. Organisasi menghadapi tantangan utama saat ini dan di masa depan adalah bagaimana mereka dapat mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, efektif, efisien, optimal, dan produktif. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang efektif, efisien, dan produktif, diharapkan setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga mereka terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Motivasi adalah sebuah keinginan yang ada dalam diri pegawai sehingga mendorongnya bekerja keras dan antusias dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi merupakan faktor internal dan eksternal yang mendorong seseorang, yang tercermin dalam keinginan dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan aspirasi, serta penghargaan dan penghormatan. Motivasi internal adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, sementara motivasi eksternal adalah dorongan yang datang dari luar dirinya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak akan dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar, karena motivasi yang menjadi pendorongannya tidak terpenuhi. Oleh karena itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai, namun motivasi yang tinggi juga akan sia-sia jika tidak didukung oleh faktor lain seperti salah satunya disiplin kerja pada pegawai.

Disiplin merupakan rasa taat serta patuh terhadap aturan dan nilai-nilai yang diyakini dan menjadi tanggung jawabnya. Dalam praktiknya disiplin sangat diperlukan pada setiap aktivitas yang dilakukan manusia, salah satu contohnya yaitu dalam dunia kerja. Disiplin yang baik mengimplementasikan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang, semakin tinggi pula hasil prestasi kerja atau kinerja yang dapat mereka capai.

Tingkat penyimpangan yang terjadi pada instansi-instansi pemerintah masih sangat tinggi, misalnya penyimpangan dalam bentuk kekuasaan, tanggung jawab maupun kepercayaan masyarakat telah menunjukkan begitu rendahnya kinerja pegawai terutama dalam hal mematuhi peraturan-peraturan kerja serta norma-norma sosial yang berlaku dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku pada seseorang. Motivasi berasal dari kata “movere” dalam bahasa latin yang berarti “bergerak” atau “menggerakkan”. Kata movere dalam bahasa inggris, sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif. Pada umumnya seseorang melakukan tindakan karena mempunyai suatu motif. Afandi, (2018:23) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Definisi motivasi menurut Arisanti et al. (2019:104), adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan. Lain halnya pendapat Saleh & Utomo, (2018: 32) motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Menurut Herwati, (2023:6) motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai dan meraih tujuan tertentu.

Dari definisi para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan motivasi adalah keinginan atau dorongan secara internal dan eksternal yang membuat seseorang melakukan aktivitas tertentu guna mencapai apa yang menjadi tujuannya. Masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena semakin baiknya disiplin kerja seorang pegawai maka akan semakin tinggi prestasi maupun pekerjaan yang dapat dicapainya, namun apabila tidak terdapat penerapan disiplin kerja yang baik maka akan menjadi sulit bagi sebuah organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi saja, akan tetapi bagi pegawai juga karena disiplin kerja dapat meningkatkan gairah bekerja dan semangat kerja pegawai. Menurut Saleh & Utomo (2018:32) Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang

untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Sedangkan Sinambela (2018:335) mempunyai pengertian bahwa disiplin kerja adalah kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lain halnya dengan Sastrohadiwiryono et al. (2019:333) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Menurut Tarigan & Aria Aji Priyanto (2021:4) disiplin kerja merupakan suatu alat untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh terhadap aturan yang telah diberlakukan oleh organisasi atau perusahaan. Dengan demikian jika aturan yang telah ditetapkan sering dilanggar atau diabaikan maka hal tersebut menunjukkan disiplin kerja yang buruk, begitu juga sebaliknya jika para pegawai taat terhadap aturan maka mendeskripsikan disiplin kerja yang baik.

Pengertian Kinerja

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi hasil dari bakat atau kemampuan pegawai itu sendiri kinerja juga bagian dari perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata atau hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi maupun perusahaan. Mangkunegara (2017:21) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lubis et al., (2018:26) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya Fauzi & Nugroho A (2020:5) berpendapat bahwa kinerja adalah Prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill* dan *attitude* nya pada pada setiap saat melaksanakan tugasnya. Fahmi (2018:32) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Silaen et

al.,(2021:1) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Penelitian yang dilakukan untuk penulisan skripsi ini pada dasarnya untuk memperoleh data yang baik dan objektif yaitu data yang aktual serta mencakup ruang lingkup yang dibahas dan bisa memberikan gambaran yang sebenarnya dimana pengumpulan data ini merupakan suatu bagian dari pada penulisan skripsi ini untuk dapat memberikan gambaran tentang kriteria-kriteria adanya hubungan antara variabel-variabel dari objek yang diteliti.

Untuk melengkapi materi skripsi ini penulis mengumpulkan data dari berbagai sumber yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dengan melakukan penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data yaitu riset kepustakaan (*library research*) dan riset lapangan (*field research*). riset lapangan mencakup wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner. Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta yang terletak di Jl. Perintis Kemerdekaan Blok 5 No.1, Kayu Putih, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur. Tempat penelitian ini dipilih karena terdapat fenomena yang terjadi dilingkup organisasi atau instansi tersebut.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 136 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga maupun waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil harus benar-benar *representative* (mewakili). Maka jumlah sampel dalam penelitian pegawai di Dinas Perpustakaan dan

Kearsipan Provinsi DKI Jakarta terdiri dari 101 orang. Lalu mencari sampel dengan menggunakan teknik *Proportionate Random Sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Pertanyaan nomor	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,457	0,1956	Valid
2	0,485	0,1956	Valid
3	0,663	0,1956	Valid
4	0,482	0,1956	Valid
5	0,555	0,1956	Valid
6	0,559	0,1956	Valid
7	0,482	0,1956	Valid
8	0,605	0,1956	Valid
9	0,446	0,1956	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Pertanyaan nomor	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,474	0,1956	Valid
2	0,489	0,1956	Valid
3	0,535	0,1956	Valid
4	0,516	0,1956	Valid
5	0,508	0,1956	Valid
6	0,625	0,1956	Valid
7	0,558	0,1956	Valid
8	0,612	0,1956	Valid
9	0,454	0,1956	Valid
10	0,553	0,1956	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Pertanyaan nomor	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,474	0,1956	Valid
2	0,489	0,1956	Valid
3	0,535	0,1956	Valid
4	0,516	0,1956	Valid
5	0,508	0,1956	Valid
6	0,625	0,1956	Valid
7	0,558	0,1956	Valid
8	0,612	0,1956	Valid
9	0,454	0,1956	Valid
10	0,553	0,1956	Valid

Berdasarkan tabel 1,2 dan 3 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item dari variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
1	Motivasi	0.673	0.60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.709	0.60	Reliabel
3	Kinerja	0.722	0.60	Reliabel

Tabel 4. Menjelaskan bahwa setiap variabel penelitian yang diuji menggunakan alat uji Cronbach's Alpha dengan nilai batas tiap variabel lebih besar dari 0.60 sehingga tiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas Data

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87150160
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.043
	Positive	.040
	Negative	-.043
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorof Smirnov* diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel residual berdistribusi normal.

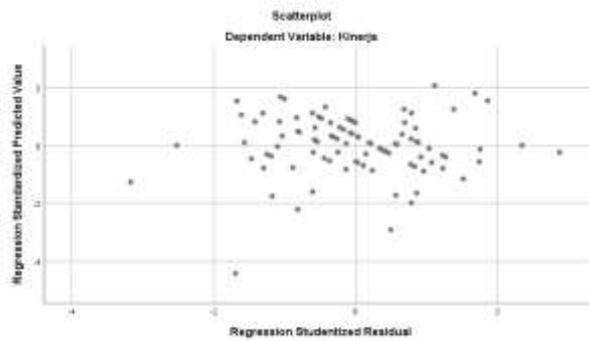
Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.873	1.145
	Disiplin Kerja	.873	1.145
a. Dependent Variable: Kinerja			

Berdasarkan uji multikolinearitas diatas diketahui nilai *tolerance* sebesar $0,873 > 0,1$ dan nilai VIF tidak lebih dari 10 yaitu sebesar $1.145 < 10$.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa penyebaran titik-titik merata pada sekitar angka 0, titik-titik tidak membentuk pola tertentu yang teratur seperti melebar, bergelombang kemudian menyempit. Titik tidak hanya berkumpul dibawah atau diatas sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.379	.366	2.901	1.749
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan uji autokorelasi dengan metode pengujian *Durbin Watson* diketahui nilai DW sebesar 1,749 dibandingkan dengan nilai DW tabel menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah sampel 101 (n) maka pada tabel DW didapatkan nilai DL = 1,6357 dan DU = 1,7163. Karena nilai DW 1,749 lebih besar dari batas atas (DU) 1,7163 dan kurang dari 4 – 1,7163 = 2,2837 (4 – DU). Hal ini sesuai dengan kriteria keputusan yaitu $DU < DW < 4 - DU$ (1,7163 < 1,749 < 2,2837), maka DW terletak diantara DU dan 4 – DU, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.644	3.382		1.669	.098
	Motivasi	.298	.084	.301	3.536	.001
	Disiplin Kerja	.366	.071	.440	5.162	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

$$Y = 5.644 + (X1) 0,298 + (X2) 0,366$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan dan diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Motivasi sebagai X1 mempunyai nilai sebesar 0,298 artinya variabel ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karena pegawai ingin dihargai atas kinerja mereka.
- 2) Disiplin Kerja sebagai X2 memiliki nilai sebesar 0,366 artinya variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karena pegawai bekerja dalam aturan yang ditetapkan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Motivas i	Disiplin Kerja	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.356**	.458**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	101	101	101
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.356**	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	101	101	101
Kinerja	Pearson Correlation	.458**	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	101	101	101

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

- 1) Nilai koefisien korelasi antara variabel Y dan X1 atau r_{yx1} sebesar 0,458. Maka ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang kurang kuat terhadap kinerja pegawai.
- 2) Nilai koefisien korelasi antara variabel Y dengan X2 atau r_{yx2} sebesar 0,547. Maka ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.
- 3) Nilai koefisien antara X1 dan X2 atau r_{x1x2} sebesar 0,356. Maka hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kurang kuat antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.366	2.901
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan hasil uji determinasi dengan menggunakan *Model Summary* diperoleh nilai *Rsquare* sebesar 0,379 yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) sebesar 37,9%. *Adjusted (R²)* = 0,366. Berarti bahwa kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 36,6%

sedangkan sisanya 63,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 11. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.644	3.382		1.669	.098
	Motivasi	.298	.084	.301	3.536	.001
	Disiplin Kerja	.366	.071	.440	5.162	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

$$T \text{ table} = t (a/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 101-2-1) = 1,984$$

Pada penilaian ini tabel dengan signifikansi 0,05 dengan derajat $df = n-k-1$ ($101-2-1$) = 98 diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 1,984. Apabila hasil uji T memiliki probabilitas kurang dari 0,05 maka variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 1) Variabel Motivasi (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,536 lebih besar dari t_{tabel} 1,984 dengan tingkat Sig sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,162 lebih besar dari t_{tabel} 1,984 dengan tingkat Sig $0,00 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	502.755	2	251.377	29.877	.000 ^b
	Residual	824.552	98	8.414		
	Total	1327.307	100			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

$$F \text{ Tabel} = df1 = k-1, df2 = n-k, \text{ yaitu } df1 = 3 - 1 = 2, df2 = 101-3= 98$$

$$F \text{ tabel} = 3,09$$

- 1) Berdasarkan nilai signifikan dari *output Anova* diketahui nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji f dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis diterima atau motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

- 2) Berdasarkan perbandingan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} , yaitu dengan menggunakan tabel *output* SPSS. Diketahui nilai f_{hitung} sebesar 29,877, karena nilai f_{hitung} $29,877 > 3,09$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau dengan kata lain motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif namun kurang kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi (R^2) berpengaruh senilai 0,210 atau 21,0% sisanya 79,0% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,536 > 1,984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y .
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan kurang kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi $Rsquare$ dengan nilai pengaruh 0,300 atau 30,0% sisanya 70,0% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,162 > 1,984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y .
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi $Rsquare$ senilai 0,379. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dengan nilai pengaruhnya adalah 37,9% atau 0,379. $Adjusted Rsquare = 0,366$. Kinerja pegawai Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 36,6%. Koefisien uji F diperoleh sebesar 29,877 dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersamaan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta.

Saran

Setelah penulis menganalisis variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta, penulis memberikan saran yang mungkin dapat dipertimbangkan oleh pihak instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, yaitu:

1. Kecilnya nilai pengaruh motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) yaitu 21,0%, hal tersebut menandakan bahwa pengaruh motivasi masih kurang kuat terhadap kinerja. Oleh sebab itu hendaknya para pemimpin berkomunikasi secara jelas dan terbuka dengan para pegawai. Komunikasi yang efektif membantu memahami harapan, tujuan, dan tugas-tugas yang harus dilakukan sehingga dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja.
2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 30,0%, hal tersebut menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kurang kuat terhadap kinerja. Oleh karena itu hendaknya instansi menyediakan pelatihan dan sumber daya yang mendukung agar pegawai dapat mengelola waktu mereka dengan lebih efektif. Manajemen waktu yang baik membantu menghindari penundaan, meningkatkan produktifitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja.
3. Hendaknya motivasi dan disiplin kerja pada pegawai sebisa mungkin tetap ditingkatkan agar berdampak pada meningkatnya kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1). <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Penerbit Aksara Timur.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja*. ALFABETA.
- Fauzi, A., & Nugroho A, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)*. Bumi Aksara.
- Lijan Poltak, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Misrofingah, M., & Sugiarti, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Rumah Tangga Kemenpora. *Jurnal Ekonomi*, 22. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/730%0Ahttps://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/download/730/691>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sastrohadiwiryo, S., Syuhada, & Hadaningsih, A. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., & Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (Pertama)*. Widina Bhakti Persada.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>

Wayan Dian, I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Deepublish.

Yoevita, N. R., & Widjajanti, K. (2022). ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN WAKTU, MANAJEMEN SDM, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA YANG MASIH BERKULIAH. *Solusi*, 20(1).
<https://doi.org/10.26623/slsi.v20i1.4925>

Zulaichoh, S., Herwati, & Dkk. (2023). *Motivasi Dalam Pendidikan*. CV Literasi Nusantara Abadi.