

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAPPENDA KABUPATEN BOGOR

Putri Juliani<sup>1</sup>, Edy Sudaryanto<sup>2</sup>, Nancy Yusnita<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pakuan, Indonesia

Email korespondensi: [1putrijuliani0713@gmail.com](mailto:1putrijuliani0713@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor pada jabatan fungsional umum. Pemilihan responden dilakukan dengan metode purposive sampling dengan total 95 responden berdasarkan pada perhitungan rumus Slovin. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel independent adalah motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Variabel dependent adalah kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at BAPPENDA Kabupaten Bogor. This research is a quantitative study, with respondents of BAPPENDA Kabupaten Bogor employees in general functional positions. The selection of respondents was carried out by purposive sampling method with a total of 95 respondents based on the calculation of the Slovin formula. The data sources used are primary and secondary data. The data analysis method uses descriptive analysis. The variables used in this study are independent variables and dependent variables. In this study the independent variables are work motivation (X1) and work discipline (X2). The dependent variable is employee performance. The results of this study partially show the results of work motivation have a significant positive effect on employee performance. Work discipline has a significant positive effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and work discipline together affect employee performance.*

**Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.**

## Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi dalam pelaksanaannya visi dan misi tersebut dikelola oleh dan untuk manusia. Jadi, dalam semua kegiatan organisasi, manusia merupakan faktor strategis. Karena manusia adalah perencana, pelaksana, bahkan pengendali dari setiap kegiatan dalam suatu organisasi, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam realisasinya.

Pemerintah merupakan suatu bentuk organisasi yang hanya mewujudkan visinya apabila didukung oleh sumber daya manusia yang profesional. Organisasi juga merupakan alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi harus disesuaikan dengan tugas pokok yang harus dilaksanakan dalam mencapai tujuan. Dalam konteks pemerintahan, maka pegawai merupakan alat penggerak segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan negara, pemerintahan, dan pembangunan. Peran pegawai negeri sipil sangat penting karena akan menghasilkan *public goods* dan *services* terhadap masyarakat.

Suatu instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan instansi tersebut dapat tercapai karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut. Menurut Khasmir (2019) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Kinerja pegawai yang tidak baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja suatu instansi sehingga mengganggu stabilitas organisasi suatu instansi. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan instansi. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja pegawai perlu diadakannya penilaian kinerja.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan motivasi yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atau dorongan kepada pegawai agar bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Lecturer (2018) motivasi kerja yaitu mengarahkan tenaga dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil agar dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Selain itu kinerja pegawai juga dapat diukur dari disiplin kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Menurut Saluy dan Treshia (2018) mengemukakan bahwa “disiplin kerja yaitu sikap pegawai untuk perilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana dilakukannya pekerjaan”. Disiplin kerja yang tinggi akan secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula maka setiap pegawai harus mempunyai tingkat kesadaran akan disiplin kerja. Penedisiplinan pegawai sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib di instansi pemerintahan.

Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor memiliki peran yang strategis yakni disatu sisi merupakan pengelola pajak daerah, di sisi lain merupakan koordinator pendapatan daerah yang ikut bertanggung jawab atas keberhasilan penerimaan pendapatan daerah secara keseluruhan. Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor yang terus berupaya meningkatkan penerimaan pajak daerah yang nantinya akan dipergunakan untuk pembangunan Kabupaten Bogor. Untuk mendukung terciptanya kualitas pelayanan publik diperlukan sumber daya aparatur yang berkualitas, tersedianya

sarana dan prasarana yang memadai, mekanisme pelayanan yang terstandarisasi dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor pada tahun 2020 sebesar 86,96 dengan kategori baik sedangkan untuk tahun 2021 sebesar 75,96 dengan kategori cukup, maka dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai dari tahun 2020 mengalami penurunan pada tahun 2021. Hal ini disebabkan oleh pengaruh dampak pandemi covid-19 terutama banyak kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk mencegah virus ini, seperti Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB), *Work From Home* (WFH) yang secara umum menuntut setiap individu untuk membatasi aktivitas diluar rumah, menjaga jarak, serta harus menghindari kerumunan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor masih belum optimal.

Hasil kinerja yang menurun disebabkan pula oleh adanya permasalahan motivasi kerja yang ditunjukkan melalui data pra survey, dimana sebagian besar pegawai sebanyak 30 responden menjawab "Tidak" pada pernyataan yang telah diberikan. Selain itu, tingkat ketidakhadiran pegawai pada BAPPENDA Kabupaten Bogor sepanjang tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 mengalami peningkatan.

Penelitian ini dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor yang diharapkan dapat membantu mengatasi permasalahan kinerja pegawai yang berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja.

### **Kajian Literatur & Pengembangan Hipotesis**

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini kinerja dapat diukur dengan motivasi dan disiplin kerja karena kinerja yang baik akan dapat diraih jika penerapan motivasi berjalan optimal dan baik dan salah satunya tingkat kedisiplinan kerja pegawai mengalami kemajuan dan peningkatan.

Menurut Irmayani (2021), Motivasi adalah dorongan yang menciptakan semangat, antusias, dan kegiatan agar suatu individu mampu memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat motivasi pegawai menurut Afandi (2018):

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Sutrisno (2019) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Disiplin kerja dilakukan agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan, baik itu di tempat kerja atau di luar ruang lingkup pekerjaan.

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

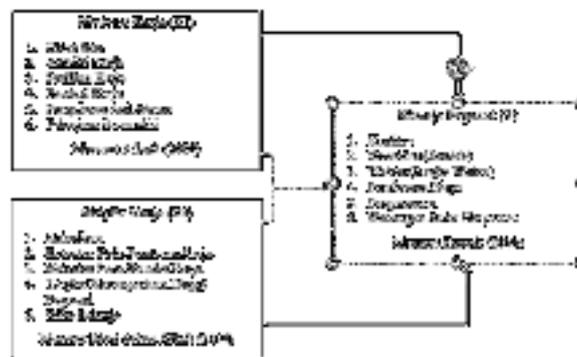
1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai
5. Etika bekerja

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai fungsinya dalam satu periode tertentu. Menurut Sedarmayanti dalam Ashari (2018) kinerja adalah hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2018) yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas (Jumlah)
3. Waktu (Jangka waktu)
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan Antar Karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Konstalasi Penelitian

Maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Diduga motivasi kerja pada BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.**

**H<sub>2</sub>: Diduga disiplin kerja pada BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.**

**H<sub>3</sub>: Diduga kinerja pegawai pada BAPPENDA Kabupaten Bogor dikatakan baik.**

**H<sub>4</sub>: Diduga adanya pengaruh positif motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BAPPENDA Kabupaten Bogor.**

**H<sub>5</sub>: Diduga adanya pengaruh positif disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor.**

**H<sub>6</sub>: Diduga adanya pengaruh positif motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BAPPENDA Kabupaten Bogor.**

## **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan sampel dari populasi pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor yang beralamat di Jalan Raya Tegar Beriman No. 1, Pekansari, Cibinong, Bogor, Jawa Barat yang berjumlah 124 pegawai. Dari populasi tersebut pemilihan responden dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan total sampel 95 responden berdasarkan pada perhitungan *rumus slovin*.

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer berupa wawancara, observasi, dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Data sekunder berupa data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara, seperti jurnal, buku referensi, penelitian terdahulu serta penyedia data dari BAPPENDA Kabupaten Bogor. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Analisis Deskriptif**

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu sebesar 83,93%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 75,54 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator prestasi kerja yakni sebesar 88,91%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling terendah terdapat pada indikator pengakuan dari atasan yakni sebesar 75,51%.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja yaitu 88,35%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 66,21 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator ketaatan pada peraturan kerja

sebesar 89,19%, sedangkan untuk tanggapan responden terendah pada indikator etika bekerja sebesar 87,79%.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yaitu 87,99%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 79,19 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator kualitas sebesar 89,33%. Sedangkan tanggapan responden dengan nilai terendah pada indikator kuantitas sebesar 86,31%.

## 2. Analisis Regresi Berganda

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8.085	3.012		2.685	.009		
	TotalX1	.104	.027	.147	3.898	.000	.962	1.039
	TotalX2	.955	.040	.896	23.804	.000	.962	1.039

a. Dependent Variable: Totaly  
Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 8,085 + 0.104X_1 + 0,955X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1= Motivasi Kerja

X2= Disiplin Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Persamaan regresi diatas terdapat nilai konstanta sebesar 8,085. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) ini memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Nilai koefisien dari variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,104 berbentuk positif dapat menjelaskan adanya pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, dengan demikian adanya peningkatan Motivasi Kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka Kinerja Pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka Kinerja Pegawai akan turun.
- Nilai koefisien dari variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,955 berbentuk positif dapat menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai, dengan demikian setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar nilai koefisien tersebut

maka Kinerja Pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja akan turun.

### 3. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial Variabel Motivasi Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	61.991	5.283		11.734	.000
	Motivasi Kerja	.228	.070	.321	3.267	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,267 nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,985. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,0002 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.932	2.804		4.969	.000
	Disiplin Kerja	.986	.042	.924	23.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Hasil statistik uji parsial (uji t) variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 23,324 nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,985. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### 4. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1699.182	2	849.591	321.117	.000 <sup>b</sup>
	Residual	243.408	92	2.646		
	Total	1942.589	94			

a. Dependent Variable: Totaly

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  321,177 >  $F_{tabel}$  3,09. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara

simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

## 5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Variabel Motivasi Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.321 <sup>a</sup>	.103	.093	4.329

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,103, artinya variabel Motivasi Kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 10,3%.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Variabel Disiplin Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.854	.852	1.746

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,854 artinya variabel Disiplin Kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 85,4%.

## 5. Interpretasi Hasil

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa permasalahan yang terjadi pada motivasi kerja pegawai disebabkan oleh rendahnya pengakuan dari atasan terhadap hasil kerja pegawai sebesar 75,51%.

Dari hasil analisis deskriptif disiplin kerja menunjukkan bahwa adanya permasalahan disebabkan oleh rendahnya kesadaran pegawai terhadap etika bekerja sebesar 87,79%.

Sedangkan untuk hasil analisis deskriptif kinerja pegawai menunjukkan bahwa adanya permasalahan disebabkan oleh redahnya kuantitas kerja pegawai sebesar 86,31%.

Berdasarkan hasil persamaan regresi yaitu  $Y = 8,085 + 0,104X_1 + 0,955X_2 + e$ , dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 8,085 serta nilai konstanta dari variabel motivasi kerja sebesar 0,104 dan nilai konstanta dari variabel disiplin kerja sebesar 0,955 berbentuk positif yang dimana menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,267 nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,985. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,002 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar

23,324 nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,985. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dapat dilihat pula dari perhitungan uji simultan yaitu nilai  $F_{hitung}$  sebesar 321,117 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,09 yang dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor.

Dari hasil koefisien determinasi untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,103, dimana motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja pegawai sebesar 10,3%. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,854, dimana disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 85,4%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggreany Hustia (2020), Salman, et al (2020), Beryanta, et al (2021), Debby dan Gadhi (2020), Mawar sari dan Fatkhathul (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Diduga terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena, selain motivasi kerja dan disiplin kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **Penutup**

### **Kesimpulan**

1. Tingkat motivasi kerja di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 83,93%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 75,54 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator prestasi kerja yakni sebesar 88,91%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling terendah terdapat pada indikator pengakuan dari atasan yakni sebesar 75,51%.
2. Tingkat disiplin kerja di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 88,35%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 66,21 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator ketaatan pada peraturan kerja

sebesar 89,19%, sedangkan untuk tanggapan responden terendah pada indikator etika bekerja sebesar 87,79%.

3. Tingkat kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 87,99%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 79,19 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator kualitas sebesar 89,33%. Sedangkan tanggapan responden dengan nilai terendah pada indikator kuantitas sebesar 86,31%.
4. Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,267 nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,985. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,002 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 23,324 nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,985. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  321,177 >  $F_{tabel}$  3,09. Dapat dilihat pula pada persamaan regresi yaitu  $Y = 8,085 + 0,104X_1 + 0,955X_2 + e$ . Serta dilihat dari hasil koefisien determinasi untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,103, dimana motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja pegawai sebesar 10,3%. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,854, dimana disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 85,4%.

### Saran

1. Motivasi kerja di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator pengakuan dari atasan. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya pimpinan lebih dapat memperbaiki hubungannya dengan pegawai, agar pegawai dapat merasa dekat dan mendapatkan perhatian serta tanggapan dari pimpinan terhadap hasil kerja pegawai, hal ini bertujuan agar pegawai semangat dan motivasi kerjanya pun tinggi dalam bekerja sehingga terhindar dari keterpaksaan terhadap tuntutan pekerjaan dari pimpinan.
2. Disiplin kerja di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator etika bekerja. Saran yang diberikan adalah sebaiknya pegawai menjunjung tinggi etika bekerja yang salah satunya dengan meningkatkan kesadaran terhadap etika bekerja sesuai dengan pedoman kode etik ASN yang telah diatur dalam undang-undang, untuk itu pegawai agar memiliki etika

- yang baik, pegawai harus melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, serta melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan dalam bekerja.
3. Kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator kuantitas. Saran yang diberikan adalah sebaiknya pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) PNS bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kompetensi pegawai.
  4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Referensi

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alfiyah, Mahmudyahtin. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang*. MBR (Management And Business Review), 3.1: 41-48.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Batjo, Nurdin Dan Shaleh, Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Dasvil, D. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Karyawan PT. CHANDRA KARYA SUKSES* (Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma).
- Ekhsan, Muhamad. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 13.1: 1-13.
- Farisi, Salman; Irnawati, Juli; Fahmi, Muhammad. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4.1: 15-33.
- Hasi, Helvin Ruida; Effendy, Sjahril; Rambe, Muis Fauzi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara*. Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi), 1.3: 209-219.
- Hidayat, Rahman. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanpak Unggul". Skripsi. Universitas Pakuan.
- Hustia, Anggreany. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUD Dr. Mohammad Hoesin Palembang*. Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi, 1.2: 16-25.
- Irmayani, Ni Wayan Diyan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.

- Jufrizen. 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Sains Manajemen, 7.1: 35-54.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Kristianti, Lily Setyawati, Et Al. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1.1: 101-109.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution, Irmayani, et al. 2020. Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Budgeting*, 1.1: 9-14.
- PRIMADANA, R. T. (2020). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KABANJAHE* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Priansa, Donni. Juni. (2017). *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rifai. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Utara". Skripsi. Universitas Pakuan.
- Safitri, D. E., & Sutjahjo, G. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Dimensi, 9(1), 178-185.
- Sari, Mawar; Masruroh, Fatkhatul. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*. JMAN Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara, 2.2: 36-51.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto, Bambang. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JIMS, 7.2.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukatendel, B. P., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo*. Majalah Ilmiah METHODODA, 11(2), 97-105.
- Syarief, Faroman, et al. 2022. *Manajemen sumber daya manusia*.