

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru

Jesika Meliana

Universitas Muhammadiyah Riau

Email: jesikameliana123@gmail.com / jesikameliana123@gmail.com@email.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Kantor DPRD Kota Pekanbaru yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, sumber data ini menggunakan sumber data primer, serta pengisian kuesioner dengan responden yang terdiri dari pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Jumlah sampel sebanyak 62 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. 1. Disiplin kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kinerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Disiplin dan Motivasi kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 1. Disiplin Kinerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. ini dilihat dari angka signifikan dari variabel lebih kecil dari ketentuan signifikan 0,001 (0,001 0,05). Maka hipotesis H1 diterima, artinya variabel disiplin kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi Kinerja tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. ini dilihat dari angka signifikan dari variabel lebih besar dari ketentuan signifikan 0,390 (0,390 0,05). Maka hipotesis H2 ditolak, artinya variabel motivasi kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Karena tingkat probabilitas signifikan 0,003 0,05 maka hipotesis H3 diterima. Artinya disiplin kinerja dan motivasi kinerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Disiplin Kinerja, Motivasi Kinerja, dan Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Demikian juga dengan sumber daya informasi. Sebaik dan selengkap apapun informasi yang diterima oleh organisasi, tidak akan berarti apa-apa, jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu menerjemahkannya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi (Jannah, 2021).

Kinerja pegawai menjadi faktor utama agar organisasi atau perusahaan seperti Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru bertahan sampai saat ini. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena dalam hal ini merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu Pusparani, (2021).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kinerja. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu Yakup, (2017). Berdasarkan beberapa pengetahuan sebelumnya, disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan untuk mendorong individu berpartisipasi dalam menggapai suatu tujuan didirikan oleh perusahaan. Temuan riset berhubungan pada dampak motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan oleh Suwanto (2019) menyatakan jika variabel motivasi memberikan dampak pada hasil kinerja. Yatim et.al (2019) mengungkapkan bahwa motivasi mempunyai dampak positif dan signifikan pada keluaran kinerja pegawai.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplins. Dengan adanya disiplin, pegawai senantiasa terangsang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan Sekretariat Kota Pekanbaru. Tanpa adanya disiplin, pegawai cenderung kurang mematuhi peraturan yang telah ditentukan dan akan berlaku seenaknya dalam bekinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti (2019) menunjukkan bahwa motivasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh Franz Zella (2018) menunjukkan bahwa sebaliknya bahwa motivasi kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru”**.

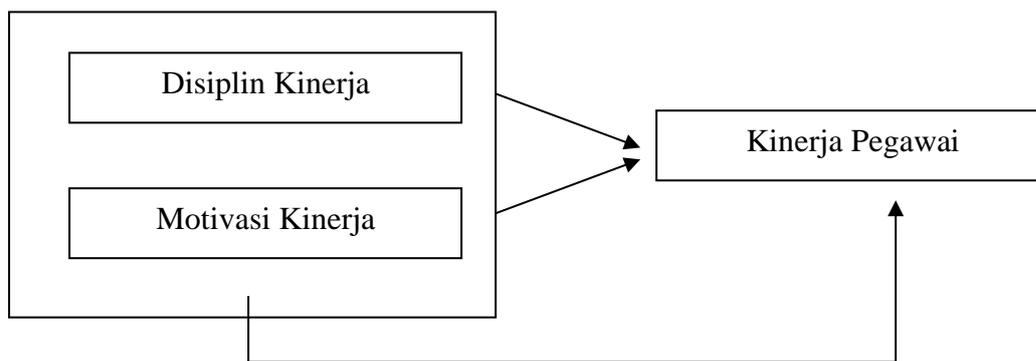
Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Disiplin kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.

H2 : Motivasi kinerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.

H3 : Disiplin dan Motivasi kinerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif / kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Kantor DPRD Kota Pekanbaru yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Adapun sumber data ini menggunakan sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dan tidak langsung, serta pengisian kuesioner dengan responden yang terdiri dari pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.

Populasi yang digunakan adalah pegawai sekretariat di Kantor DPRD Kota Pekanbaru. Jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 62 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yaitu analisis yang mampu mengukur kekuatan hubungan antara variabel terikat (dependen) dengan variabel bebas (independen) yang lebih dari satu variabel (Ghozali, 2018).

Hasil dan Pembahasan

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kinerja (X1)

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Frekuensi					Skor	Mean	Ket.	
			STS	TS	N	S	SS				
Disiplin kinerja (X1)	Ketepatan Waktu Datang	Pernyataan X1.1	Jml	0	0	15	39	8	62	3,88	Baik
			%	0	0	24,2	62,9	12,9	100		
			Skor	0	0	45	156	40	241		
	Pernyataan X1.2	Jml	0	0	15	39	8	62	3,88	Baik	
		%	0	0	24,2	62,9	12,9	100			
		Skor	0	0	45	156	40	241			
	Pernyataan X1.3	Jml	0	0	15	39	8	62	3,88	Baik	
		%	0	0	24,2	62,9	12,9	100			
		Skor	0	0	45	156	40	241			
	Ketepatan Waktu Pulang	Pernyataan X1.4	Jml	0	4	12	35	11	62	3,85	Baik
			%	0	6,5	19,4	56,4	17,7	100		
			Skor	0	8	36	140	55	239		
	Pernyataan X1.5	Jml	0	0	15	39	8	62	3,88	Baik	
%		0	0	24,2	62,9	12,9	100				
Skor		0	0	45	156	40	241				
Pernyataan X1.6	Jml	0	0	4	38	20	62	4,25	Sangat baik		
	%	0	0	6,5	61,2	32,3	100				
	Skor	0	0	12	152	100	264				
Kepatuhan Terhadap Peraturan	Pernyataan X1.7	Jml	0	0	4	38	20	62	4,25	Sangat baik	
		%	0	0	6,5	61,2	32,3	100			
		Skor	0	0	12	152	100	264			
Pernyataan X1.8	Jml	0	0	3	38	21	62	4,29	Sangat baik		
	%	0	0	4,9	61,2	33,9	100				
	Skor	0	0	9	152	105	266				
Pernyataan X1.9	Jml	0	0	10	40	12	62	4,03	Baik		
	%	0	0	16,1	64,5	19,4	100				
	Skor	0	0	30	160	60	250				
Penggunaan Seragam Kinerja	Pernyataan X1.10	Jml	0	0	2	39	21	62	4,30	Sangat baik	
		%	0	0	3,2	62,9	33,9	100			
		Skor	0	0	6	156	105	267			
Pernyataan X1.11	Jml	0	0	9	40	13	62	4,06	Baik		
	%	0	0	14,5	64,5	21	100				
	Skor	0	0	27	160	65	252				
Pernyataan X1.12	Jml	0	0	11	35	16	62	4,08	Baik		
	%	0	0	17,7	56,5	25,8	100				
	Skor	0	0	33	140	80	253				
Tanggung jawab	Pernyataan X1.13	Jml	0	0	18	28	16	62			

Dalam Mengerjakan Tugas		%	0	0	29	45,2	25,8	100	3,96	Baik
		Skor	0	0	54	112	80	246		
	Pernyataan X1.14	Jml	0	0	7	39	16	62		
		%	0	0	11,3	62,9	25,8	100	4,14	Baik
		Skor	0	0	21	156	80	257		
	Pernyataan X1.15	Jml	0	0	4	43	15	62		
		%	0	0	6,45	69,35	24,2	100	4,17	Baik
		Skor	0	0	12	172	75	259		
Melaksanakan Tugas Kinerja Sampai Selesai Setiap Hari	Pernyataan X1.16	Jml	0	0	15	39	8	62		
		%	0	0	24,2	62,9	12,9	100	3,88	Baik
		Skor	0	0	45	156	40	241		
	Pernyataan X1.17	Jml	0	0	15	39	8	62		
		%	0	0	24,2	62,9	12,9	100	3,88	Baik
		Skor	0	0	45	156	40	241		
	Pernyataan X1.18	Jml	0	0	15	39	8	62		
		%	0	0	24,2	62,9	12,9	100	3,88	Baik
		Skor	0	0	45	156	40	241		
Nilai rata-rata variabel disiplin kinerja									4,03	Baik

Secara keseluruhan variabel disiplin kinerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel 4,03 termasuk kategori baik. Indikator “penggunaan seragam kinerja” dengan pernyataan “saya selalu mengenakan pakaian kinerja atau seragam yang telah ditetapkan Perusahaan” mendapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,30 termasuk kategori sangat baik dan yang menjadi indikator terendah dengan nilai 3,88 termasuk kategori baik.

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kinerja (X2)

Variabel	Indikator	Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Mean	Ket.
				STS	TS	N	S	SS			
Motivasi kinerja (X2)	Kebutuhan Fisiologis	Pernyataan X2.1	Jml	0	0	11	24	27	62		
			%	0	0	17,8	38,7	43,5	100	4,25	Sangat Baik
			Skor	0	0	33	96	135	264		
		Pernyataan X2.2	Jml	0	0	11	24	27	62		
			%	0	0	17,8	38,7	43,5	100	4,25	Sangat Baik
			Skor	0	0	33	96	135	264		
	Pernyataan X2.3	Jml	0	0	17	15	30	62			
		%	0	0	27,4	24,2	48,4	100	4,20	Baik	
		Skor	0	0	51	60	150	261			
	Kebutuhan Rasa Aman	Pernyataan X2.4	Jml	0	0	2	41	19	62		
			%	0	0	3,0	66,0	31,0	100	4,27	Sangat Baik
			Skor	0	0	6	164	95	265		
		Pernyataan X2.5	Jml	0	0	11	26	25	62		
			%	0	0	17,8	41,9	40,3	100	4,22	Sangat Baik
			Skor	0	0	33	104	125	262		
	Pernyataan X2.6	Jml	0	0	9	26	27	62			
		%	0	0	15,1	41,9	43,0	100	4,29	Sangat Baik	
		Skor	0	0	27	104	135	266			
	Kebutuhan Sosial	Pernyataan X2.7	Jml	2	4	13	25	18	62		
			%	3,22	6,5	21,6	40,3	29,0	100	3,85	Baik
			Skor	2	8	39	100	90	239		

Kebutuhan Penghargaan Diri	Pernyataan X2.8	Jml	0	3	20	21	18	62	3,87	Baik
		%	0	4,8	32,3	33,9	29,0	100		
		Skor	0	6	60	84	90	240		
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pernyataan X2.9	Jml	0	0	19	25	18	62	3,98	Baik
		%	0	0	30,7	40,3	29,0	100		
		Skor	0	0	57	100	90	247		
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pernyataan X2.10	Jml	0	0	33	22	7	62	3,58	Sedang
		%	0	0	53,2	35,5	11,3	100		
		Skor	0	0	99	88	35	222		
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pernyataan X2.11	Jml	0	6	13	25	18	62	3,88	Baik
		%	0	9,6	21,3	40,1	29,0	100		
		Skor	0	12	39	100	90	241		
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pernyataan X2.12	Jml	0	0	13	39	10	62	3,95	Baik
		%	0	0	21,3	62,6	16,1	100		
		Skor	0	0	39	156	50	245		
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pernyataan X2.13	Jml	0	0	11	22	29	62	4,29	Sangat Baik
		%	0	0	17,7	35,5	46,8	100		
		Skor	0	0	33	88	145	266		
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pernyataan X2.14	Jml	0	0	12	24	26	62	4,22	Sangat Baik
		%	0	0	19,4	38,7	41,9	100		
		Skor	0	0	36	96	130	262		
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pernyataan X2.15	Jml	0	0	11	24	27	62	4,25	Sangat Baik
		%	0	0	17,7	38,7	43,6	100		
		Skor	0	0	33	96	135	264		
Nilai rata-rata variabel motivasi kinerja									4,09	Baik

Secara keseluruhan variabel motivasi kinerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata 4,09 termasuk kategori baik. Indikator “kebutuhan rasa aman” dengan pernyataan “Saya mendapat jaminan hari tua dari Perusahaan” dan indikator “kebutuhan aktualisasi diri” dengan pernyataan “pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan berpendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,29 termasuk kategori sangat baik dan yang menjadi indikator terendah dengan nilai 3,58 dengan kategori baik terdapat pada indikator “kebutuhan penghargaan diri”.

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Item	Frekuensi					Skor	Mean	Ket.			
			STS	TS	N	S	SS						
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	Pernyataan Y.1	Jml	0	0	5	26	31	62	4,41	Sangat baik		
			%	0	0	8,0	42,0	50	100				
			Skor	0	0	15	104	155	274				
		Pernyataan Y.2	Jml	0	0	3	40	19	62			4,25	Sangat baik
			%	0	0	4,9	64,5	30,6	100				
			Skor	0	0	9	160	95	264				
	Pernyataan Y.3	Jml	0	3	16	36	7	62	3,8	Baik			
		%	0	4,8	26,0	58,0	11,2	100					
		Skor	0	6	48	144	35	233					

Kuantitas	Pernyataan Y.4	Jml	0	3	16	36	7	62	3,8	Baik
		%	0	4,8	26,0	58,0	11,2	100		
		Skor	0	6	48	144	35	233		
	Pernyataan Y.5	Jml	0	0	12	37	13	62	4,01	Baik
		%	0	0	19,3	59,7	21	100		
		Skor	0	0	36	148	65	249		
	Pernyataan Y.6	Jml	0	0	4	32	26	62	4,35	Sangat baik
		%	0	0	6,5	51,6	41,9	100		
		Skor	0	0	12	128	130	270		
Ketepatan Waktu	Pernyataan Y.7	Jml	0	0	10	39	13	62	4,04	Baik
		%	0	0	16,1	62,9	21	100		
		Skor	0	0	30	156	65	251		
	Pernyataan Y.8	Jml	0	0	4	42	16	62	4,19	Baik
		%	0	0	6,5	67,7	25,8	100		
		Skor	0	0	12	168	80	260		
	Pernyataan Y.9	Jml	0	5	11	8	38	62	4,27	Sangat baik
		%	0	8,1	17,7	13	61,2	100		
		Skor	0	10	33	32	190	265		
Efektivitas	Pernyataan Y.10	Jml	0	1	8	33	20	62	4,16	Baik
		%	0	1,6	13	53,2	32,2	100		
		Skor	0	2	24	132	100	258		
	Pernyataan Y.11	Jml	0	2	1	41	18	62	4,20	Baik
		%	0	3,23	1,61	66,13	29,03	100		
		Skor	0	4	3	164	90	261		
	Pernyataan Y.12	Jml	0	0	5	41	16	62	4,17	Baik
		%	0	0	8	66	26	100		
		Skor	0	0	15	164	80	259		
Kemandirian	Pernyataan Y.13	Jml	1	1	9	33	18	62	4,06	Baik
		%	1,6	1,6	14,5	53,3	29,0	100		
		Skor	1	2	27	132	90	252		
	Pernyataan Y.14	Jml	1	0	13	33	15	62	3,96	Baik
		%	1,6	0	21	53,2	24,2	100		
		Skor	1	0	39	132	75	246		
	Pernyataan Y.15	Jml	1	1	13	27	20	62	4,03	Baik
		%	1,61	1,61	21	43,6	32,2	100		
		Skor	1	2	39	108	100	250		
Nilai rata-rata variabel Kinerja Pegawai									4,11	Baik

Secara keseluruhan variabel kinerja pegawai dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel 4,11 termasuk kategori baik. Indikator “kualitas” dengan pernyataan “saya mengutamakan kualitas dalam setiap menjalankan dan melaksanakan aktivitas kinerja” mendapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,41 termasuk kategori sangat baik.

Uji Validitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kinerja (X1)

Butiran Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,692	0,2500	Valid
X1.2	0,654	0,2500	Valid
X1.3	0,778	0,2500	Valid
X1.4	0,595	0,2500	Valid
X1.5	0,778	0,2500	Valid
X1.6	0,509	0,2500	Valid
X1.7	0,509	0,2500	Valid
X1.8	0,527	0,2500	Valid
X1.9	0,624	0,2500	Valid
X1.10	0,476	0,2500	Valid
X1.11	0,392	0,2500	Valid
X1.12	0,605	0,2500	Valid
X1.13	0,245	0,2500	Valid
X1.14	0,294	0,2500	Valid
X1.15	0,435	0,2500	Valid
X1.16	0,778	0,2500	Valid
X1.17	0,778	0,2500	Valid
X1.18	0,778	0,2500	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r hitung untuk masing-masing indikator berada > 0,2500. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kinerja (X2)

Butiran Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,453	0,2500	Valid
X2.2	0,453	0,2500	Valid
X2.3	0,647	0,2500	Valid
X2.4	0,507	0,2500	Valid
X2.5	0,623	0,2500	Valid
X2.6	0,652	0,2500	Valid
X2.7	0,374	0,2500	Valid
X2.8	0,676	0,2500	Valid
X2.9	0,594	0,2500	Valid
X2.10	0,495	0,2500	Valid
X2.11	0,530	0,2500	Valid
X2.12	0,418	0,2500	Valid
X2.13	0,694	0,2500	Valid
X2.14	0,703	0,2500	Valid
X2.15	0,557	0,2500	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 5 hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai *r* hitung untuk masing-masing indikator berada > 0,2500. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

Tabel 6.Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Butiran Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,501	0,2500	Valid
Y.2	0,607	0,2500	Valid
Y.3	0,585	0,2500	Valid
Y.4	0,585	0,2500	Valid
Y.5	0,333	0,2500	Valid
Y.6	0,315	0,2500	Valid
Y.7	0,456	0,2500	Valid
Y.8	0,253	0,2500	Valid
Y.9	0,508	0,2500	Valid
Y.10	0,462	0,2500	Valid
Y.11	0,319	0,2500	Valid
Y.12	0,543	0,2500	Valid
Y.13	0,489	0,2500	Valid
Y.14	0,522	0,2500	Valid
Y.15	0,472	0,2500	Valid

Sumber : *Data Olahan SPSS 25*

Berdasarkan tabel 6 hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai *r* hitung untuk masing-masing indikator berada > 0,2500. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas. Dari ketiga tabel diatas terlihat bahwa *r* hitung masing-masing butir pernyataan variabel independen dan dependen > *r* tabel. Hal ini dapat diidentifikasi berdasarkan apabila nilai *r* hitung > *r* tabel maka data tersebut valid. Dengan demikian pernyataan untuk variabel disiplin kinerja, motivasi kinerja, dan kinerja pegawai adalah valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standart	Keterangan
Disiplin Kinerja	0,883	0,60	Reliabel
Motivasi Kinerja	0,837	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,735	0,60	Reliabel

Sumber : *Data Olahan SPSS 25*

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel diperoleh data > 0,60 yaitu disiplin kinerja sebesar 0,883, motivasi kinerja sebesar 0.837 dan kinerja pegawai sebesar 0,735 yang berarti data tersebut reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4,42312580
Most Extreme Differences	Absolute	0,086
	Positive	0,083
Test Statistic	Negative	-0,086
		0,086
Asymp. Sig (2-tailed)		0,200 ^{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.

Sumber : *Data Olahan SPSS 25*

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 8 diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2018).

Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
Disiplin Kinerja	0,976	1,024
Motivasi Kinerja	0,976	1,024

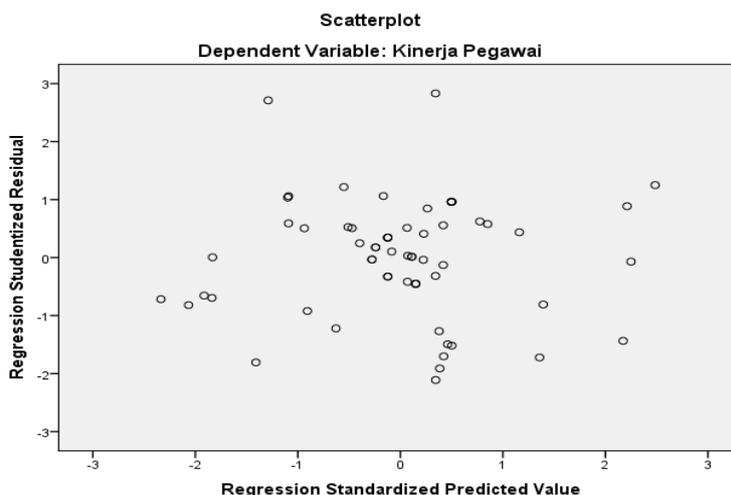
Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : *Data Olahan SPSS 25*

Berdasarkan pada tabel 9 diatas, dapat dilihat bahwa VIF untuk seluruh variabel independen $< 10,00$ yaitu disiplin kinerja bernilai 1,024 dan motivasi kinerja bernilai 1,024. Kemudian *Tolerance* untuk seluruh variabel independen $> 0,10$ yaitu disiplin kinerja bernilai 0,976 dan motivasi kinerja bernilai 0,976. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas (Ghozali,2018).

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS 25

Dari gambar 1 diatas dapat dilihat pola yang muncul tidak membentuk pola yang teratur dan cenderung memiliki pola acak dan tidak teratur. Maka dapat disimpulkan regresi tidak mengalami gangguan Heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 ^a	.175	.147	4.497

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,147 yang artinya adalah 14,7% variabel kinerja pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh disiplin kinerja (X1), dan motivasi kinerja (X2). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 85,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji t (parsial)

Untuk lebih jelasnya akan dijabarkan satu persatu mengenai pengujian tersebut.

Tabel 11. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.492	7.928		5.486	.000
	Disiplin Kinerja	.317	.090	.422	3.524	.001
	Motivasi Kinerja	-.079	.091	-.104	-.866	.390

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 11 diatas, menunjukkan bahwa variabel bebas meliputi : disiplin kinerja dan motivasi kinerja memiliki nilai signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kinerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kinerja diperoleh nilai t hitung $3,524 > 1,671$ t tabel dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.
2. Pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kinerja diperoleh nilai t hitung $-0,866 < 1,671$ t tabel dengan tingkat signifikan $0,390 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.

Uji F (Simultan)

Uji hipotesis lainnya menggunakan Uji F yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian mempunyai tingkat kelayakan.

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

Sumber : Data Olahan SPSS 25

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.368	2	126.684	6.263	.003 ^b
	Residual	1193.407	59	20.227		
	Total	1446.774	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Untuk menginterpretasikan data pada tabel 12 diatas yaitu dengan mengambil keputusan bersama berdasarkan probabilitasnya dengan melihat nilai signifikan $< 0,05$. Artinya, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kinerja dan motivasi kinerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil output SPSS yang ditampilkan diatas menunjukkan angka F hitung sebesar 6,263 dengan nilai signifikan 0,003. Karena tingkat probabilitas signifikan $0,003 < 0,05$ maka hipotesis H3 diterima. Artinya disiplin kinerja dan motivasi kinerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	43.492	7.928		5.486	.000
	Disiplin Kinerja	.317	.090	.422	3.524	.001
	Motivasi Kinerja	-.079	.091	-.104	-.866	.390

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data Olahan SPSS 25

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $3,524 > 1,671$ t tabel dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Semakin tinggi disiplin kinerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pengaruh terhadap disiplin kinerja yaitu indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Menurut Hadari Nawawi (2016), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. (Rahmati et al., 2020).. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santiago Syahnur (2019) menemukan bahwa disiplin kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kinerja akan meningkatkan hasil kinerja pegawai dan hal ini menunjukkan bahwa melalui disiplin kinerja dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.

2. Pengaruh Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kinerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $-0,866 < 1,671$ t tabel dengan tingkat signifikan $0,390 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Besarnya motivasi kinerja tidak mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Menurut Hadari Nawawi (2016), kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah (motif) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Berdasarkan hasil uji data, motivasi kinerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Franz Zella (2018) menemukan bahwa motivasi kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kinerja yang diberikan maka kinerja pegawai tidak ikut meningkat pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.

Kesimpulan

Berdasarkan paparan pada hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan penelitian ini sebagai berikut :

1. Disiplin Kinerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari angka signifikan dari variabel lebih kecil dari ketentuan signifikan 0,001 ($0,001 < 0,05$). Maka hipotesis H1 diterima, artinya secara parsial variabel disiplin kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi Kinerja tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari angka signifikan dari variabel lebih besar dari ketentuan signifikan 0,390 ($0,390 > 0,05$). Maka hipotesis H2 ditolak, artinya secara parsial variabel motivasi kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil output SPSS yang ditampilkan diatas menunjukkan angka F hitung sebesar 6,263 dengan nilai signifikan 0,003. Karena tingkat probabilitas signifikan $0,003 < 0,05$ maka hipotesis H3 diterima. Artinya disiplin kinerja dan motivasi kinerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.

Daftar Pustaka

- A Gafur, Indra prasetyo, W. utari. (2022). *pengaruh disiplin kinerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD kabupaten kepulauan meranti bagian humas dan protokoler*. 08(02), 90–99.
- Abib, A. . (2003). *Pengaruh Motivasi Kinerja dan Lingkungan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang*.
- Bambang S., Endah masrunik., M. R. (2020). *Motivasi Kinerja dan gen Z*. Zaida digital publishing.
- Dr. Jufrizen, SE, M. S. (2022). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kinerja Sebagai Variabel Moderating* (C. Dr. Maya Sari, S.E, Ak, M.Si (ed.)). umsu press.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kompri. (2020). pengertian kinerja. In http://repository.itbwigalumajang.ac.id/1253/4/Bab%202_watermark.pdf.
- Ni Wayan Dian Irmayani,S.E., M. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Nugroho, A. A. (2020). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kota Jambi*. <http://repository.unbari.ac.id/id/eprint/61%0Ahttp://repository.unbari.ac.id/61/1/AndjasNugroho.pdf>
- Nur, F. (2021). *Pengaruh disiplin kinerja dan motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru*.
- Purba, S., Fauzan, R., Gozali, I., Tobari, Febrina, A., Irawan, R., Setiawan, R., Luturmas, Y., Hanum, F., Rasmani, R., Martha, D., & Jaya, R. K. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. P. Sari & M. Sari (eds.)). Global Eksekutif Teknologi.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4).
- Rahmati, I., Aprillia, D., & Sa'adah, L. (2020). *faktor kompensasi, motivasi dan disiplin kinerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kinerja karyawan (studi pada dinas kesehatan kabupaten jombang)* (Dr.Zulfikar (ed.)).
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

- Yakup. (2017). *Pengaruh keterlibatan kinerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai*.
<https://doi.org/http://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170-182.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kinerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132-144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kinerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sofiyanti, N., & Nawawi, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang (Vol. 1, Issue 2). www.realita-news.com
- Khumaedi, E., Manajemen, J. I., & Bisnis, D. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt.Angkasa Pura Ii (Vol. 2, Issue 1).
- Lapping, M., Echdar, S., Pascasarjana Magister manajemen, P., & Nobel Indonesia Makassar, S. (n.d.). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dprd Kabupaten Pinrang. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index>
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540-3569.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kinerja dan disiplin kinerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hilmawan, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, J., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kinerja, Motivasi Kinerja Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Centra Swakarsa Cilegon Banten. *Jurnal Rekaman*, 5(2). <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/>
- Agustina Dewi, S., Trihudiyatmanto Prodi Manajemen, M., Ekonomi, F., Sains Al-Qur, U., & Wonosobo, an. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kinerja, Motivasi Kinerja Dan Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1).
- Fazira, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kinerja Dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru*.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kinerja dan disiplin kinerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hilmawan, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, J., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kinerja, Motivasi Kinerja Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Centra Swakarsa Cilegon Banten. *Jurnal Rekaman*, 5(2). <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/>
- Khumaedi, E., Manajemen, J. I., & Bisnis, D. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt.Angkasa Pura Ii (Vol. 2, Issue 1).
- Lapping, M., Echdar, S., Pascasarjana Magister manajemen, P., & Nobel Indonesia Makassar, S. (n.d.). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dprd Kabupaten Pinrang. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index>

- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540-3569.
- Nugroho, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kota Jambi Skripsi.
- Ramadhani, aulia rizki. (2021). pengaruh motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1).
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170-182.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kinerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132-144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kinerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sofiyanti, N., & Nawawi, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang (Vol. 1, Issue 2). www.realita-news.com
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.