

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

Elsi Dwi Pratiwi, Mukran Roni

Universitas Bina Darma

ARTICLE INFO

Keywords:

Discipline, Employee Motivation Performance

Kata Kunci:

Disiplin, Motivasi dan Kinerja Pegawai

Corresponding author:

Elsi Dwi Pratiwi

elsidwipratiwi191@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of discipline and motivation on employee performance at the Archives Office of South Sumatra province. The data analysis technique used in this research is quantitative. In this research, several types data collection were used, namely observation, questionnaires, documentaries and literature studies. The sample and population were 42 respondents. Work discipline and motivation havean overall influence on employee performance the South Sumatra Province Archives Service. This is evidenced by the output of SPSS version 22 which shows the value obtained jointly for the variables of work discipline and work motivation, namely 0.717 or reaching 71.7%. This leaves 28.3% influenced by other factors that researchers did not include in this study. Based on the F test it is also concluded that the significance value obtained is less than 0.05, namely 0.000 so that there is simultaneous relationship between work discipline and work motivation on employee performance at the Archives Office of South Sumatra Province. The results show that work discipline has positive effect the work motivation of the Archives Office of South Sumatra Province and work motivation has positive effect on the work performance of the Archives Office of South Sumatra Province.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan provinsi sumatera selatan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan beberapa jenis pengumpulan data yaitu observasi, angket, dokumenter, dan studi pustaka. Sampel dan populasi sebanyak 42 responden. Disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan output SPSS versi 22 yang menunjukkan nilai yang diperoleh secara bersama-sama untuk variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yaitu sebesar 0.717 atau mencapai 71,7%. Hal ini menyisakan 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti masukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji F juga disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05 yaitu 0.000 sehingga terdapat hubungan simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil pengaruh menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

PENDAHULUAN

Hamali dalam (Panduwirananta et al., 2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber. Dengan adanya sumber daya yang unggul dalam organisasi tersebut maka keberhasilan di dalam instansi akan mudah dicapai.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaat-tan, kepauhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Andayani, 2020). Sedangkan menurut Rivai (Syardiansah & Rahman, 2022) dalam disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia mengubah perilakunya untuk upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti semua aturan sebuah instansi atau organisasi dan standar yang digunakan.

Sinambela dalam (Irawan & Suryani, 2018) mendefinisikan “disiplin kerja ialah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Keberhasilan kantor juga tercermin dari kemampuannya meningkatkan efisiensi kerja yang ada, yang dapat dicapai tergantung dari efisiensi pegawai.

Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi yaitu pegawai yang masih belum maksimal untuk menaati salah satu peraturan tata tertib pekerjaan, contohnya berkaitan dengan waktu datang maupun pulang kerja. Masih terdapat pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan yang tidak memberikan kabar (tanpa keterangan) ketika berhalangan hadir, masih terdapat pegawai yang datang terlambat masuk kerja, dan masih ada pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada jam bekerja. Keadaan ini merupakan cerminan dimana disiplin kerja yang dimiliki pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan masih jauh dari harapan.

Selain itu juga, motivasi kerja tempat pegawai juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Wibowo dalam (Andayani, 2020) mengatakan bahwa motivasi ialah suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Pendapat lain mengenai motivasi menurut Robins dalam (Ekhsan, 2019) mendefinisikan bahwa motivasi ialah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Motivasi kerja merupakan pendorong internal bagi para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, motivasi ini berfungsi sebagai suatu bentuk dorongan yang bertujuan untuk membangkitkan semangat dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian hasil sesuai dengan harapan perusahaan (Endayani & Saman, 2021). Dorongan tersebut mendorong individu-individu tersebut agar tetap bersemangat dalam menghadapi tuntutan yang ada (Dhitab & Yovie, 2020). Namun, perlu diakui bahwa perjalanan menuju hasil yang diinginkan seringkali juga diiringi oleh tingkat stres yang normal dalam kehidupan sehari-hari. Stres menjadi suatu komponen yang tak terelakkan dalam usaha mencapai tujuan atau menghadapi tantangan yang muncul (Amran, 2019). Dalam perjalanan ini, individu mungkin merasakan tekanan yang beriringan dengan upaya pencapaian, namun hal ini adalah bagian yang esensial dalam dinamika kehidupan manusia.

Adapun Liang Gie dalam (Sitorus, 2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Menurut (Sitorus, 2020) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong

semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar-kecil prestasinya. Selain disiplin yang kurang, rendahnya motivasi pegawai juga mengakibatkan kinerja pegawai menurun sehingga target pekerjaan belum mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan dari pengamatan peneliti tergolong masih sangat rendah, adapun alasannya yaitu masih ada pegawai yang merasa golongan dan masa kerjanya cukup namun belum ada promosi jabatan, masih ada pegawai yang belum memahami tugasnya sehingga masih memerlukan bantuan pegawai lainnya dan imbalan yang diterima oleh pegawai tidak sesuai dengan kondisi kerja yang dilakukan oleh pegawai. Faktor motivasi yang ada di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan masih kurang dikarenakan gaji yang diterima pegawai dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan lima hari kerja. Selain masalah gaji, rendahnya motivasi kerja dikarenakan pegawai mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan kurang adanya hal yang menantang untuk dikerjakan. Berdasarkan dengan masalah mudah bosannya pegawai berarti ini menunjukkan bahwa kondisi kerja menjadi indikator motivasi pegawai menurun.

Mashun dalam (Lestari et al., 2022) menyatakan bahwa kinerja (performance) ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Setiawan dan Kartika dalam (Widayaningtyas & Darmawati, 2016) mendefinisikan kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kemampuan untuk melakukan tugas, ketepatan waktu di tempat kerja, kehadiran dan kerja sama dengan pegawai.

Menurut Bahri dan Nisa dalam (Sembiring et al., 2021), “kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, tujuan atau kriteria yang ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama-sama.”. Waryanti dalam (Dewi & Trihudyatmanto, 2020) menyatakan kinerja yang bagus dapat dilihat dari bagaimana cara organisasi instansi mengendalikan sumber dayanya agar mencapai hasil dari tujuan yang telah direncanakan tercapai.

Dinas Kearsipan ini merupakan lembaga pemerintah yang memiliki wewenang dalam pelaksanaan urusan pemerintahan bidang kearsipan yang dipimpin oleh Kepala Dinas, yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur bupati melalui Sekretaris Daerah. Yang Memiliki Fungsi untuk Menjamin keselamatan dan keamanan arsip sebagai bukti pertanggung jawaban dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, setiap pegawai dituntut untuk melakukan tugas dan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Pegawai yang dapat melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien serta mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara tepat waktu akan memberikan keuntungan bagi instansi Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

Masalah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan adalah disiplin kerja pegawai yang masih kurang menaati tata tertib kantor. Terdapat beberapa pegawai yang kurang profesional dan disiplin karena masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak memberikan kabar (tanpa keterangan) ketika berhalangan hadir, lebih awal keluar kantor pada jam istirahat, dan ada juga yang melakukan aktivitas lain pada saat jam kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Jika dilihat dari permasalahan tersebut, penulis mendukung bahwa penyebab dari kedisiplinan pegawai yang kurang baik adalah kurangnya motivasi, yang dapat mengakibatkan kualitas kinerja pegawai yang kurang maksimal.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi, mendorong pegawai untuk patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan (Situmeng, 2022). Afandi dalam (Chairani & Khair, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berperan dalam mempertahankan eksistensi organisasi dengan menegakkan peraturan, yang pada gilirannya mendukung pelaksanaan pekerjaan sesuai rencana. Agustini dalam (Chairani & Khair, 2022) mendefinisikan disiplin sebagai ketaatan terhadap norma dan peraturan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Singodimedjo dalam (Chairani & Khair, 2022) mengartikan disiplin sebagai ketaatan terhadap norma hukum di sekitarnya. Menurut Nawawi dalam (Muzanny et al., 2020), disiplin pegawai mencakup sikap mental dan perilaku patuh terhadap semua peraturan organisasi, menghindari pelanggaran, serta menghindarkan hukuman atau sanksi. Secara umum, disiplin dalam penelitian ini mengacu pada sikap pegawai yang taat pada peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau pemerintahan terkait.

Motivasi

Motivasi, yang berasal dari bahasa Latin "*movere*" yang berarti "menggerakkan" atau "*to move*," merujuk pada kekuatan atau daya yang mendorong individu untuk mengambil tindakan yang diinginkan (Budiyanto & Mirati, 2018). Konsep ini mengacu pada kemampuan untuk menggerakkan atau mengendalikan perilaku manusia, memotivasi mereka untuk bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Stephen (dalam Budiyanto & Mirati, 2018) mengartikan motivasi sebagai dorongan untuk memuaskan kebutuhan individu melalui tindakan yang diambil. Menurut Prasetyo (dalam Irwanto & Febrina, 2015), motivasi adalah pendorong yang mendorong individu melakukan tindakan yang diinginkan, baik untuk kepentingan pribadi atau untuk merespons dorongan dari orang lain. Robin (dalam Ekhsan, 2019) menggambarkan motivasi sebagai proses yang mencakup intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan. Samsudin (dalam Ekhsan, 2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses pengaruh eksternal yang mendorong individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, motivasi mengacu pada kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mengambil tindakan yang diarahkan pada tujuan yang diinginkan.

Kinerja

Sinambela, dkk (dalam Daryanto & Bintaro, 2017) mengartikan kinerja pegawai sebagai kemampuan dalam menjalankan suatu keahlian tertentu. Kinerja memiliki peran penting dalam mengukur sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas, terukur, dan disepakati bersama sebagai pedoman. Istilah "kinerja" berasal dari "*job performance*" atau "*actual performance*," yang mengacu pada prestasi kerja yang dicapai oleh individu. Definisi kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai saat menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya (Daryanto & Bintaro, 2017). Selain itu, Sulaksono (2019) juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja mengacu pada hasil kerja pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas, yang mencerminkan sejauh mana kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Dalam konteks penelitian ini, penulis menggunakan beberapa jenis metode pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang relevan. Observasi adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh pemahaman tentang penerapan disiplin kerja dan motivasi kerja di lingkungan Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Teknik ini melibatkan pengamatan langsung terhadap perilaku dan praktik kerja yang ada. Selain itu, penulis juga menggunakan kuesioner sebagai teknik utama untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner berisi seperangkat pertanyaan yang diberikan kepada responden, yaitu para pegawai Dinas Kearsipan. Tujuan dari penggunaan kuesioner adalah untuk mendapatkan pandangan dan opini responden mengenai aspek-aspek yang menjadi fokus penelitian, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Selanjutnya, dokumentasi juga menjadi salah satu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dokumen-dokumen seperti buku, arsip, dokumen tertulis, dan gambaran laporan digunakan sebagai sumber informasi yang mendukung penelitian. Dokumentasi ini memberikan konteks dan pemahaman lebih lanjut tentang topik yang diteliti.

Studi kepustakaan juga memiliki peran penting dalam penelitian ini. Penulis melakukan pencarian dan analisis terhadap buku, jurnal, dan literatur terkait yang berhubungan dengan materi penelitian. Studi kepustakaan membantu penulis memahami dasar teori dan konsep yang relevan untuk melengkapi kerangka analisis. Setelah data terkumpul, penulis menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Pendekatan ini mengandalkan angka dan statistik untuk menguji hipotesis dan mengambil kesimpulan. Skala Likert digunakan dalam pengukuran sikap dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Sebelum melanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, penulis menguji beberapa asumsi klasik pada data yang terkumpul. Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa distribusi data, sementara uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antara variabel independen. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji keseragaman variasi residual. Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari analisis ini adalah untuk meramalkan variabel dependen dengan mempertimbangkan pengaruh dari dua atau lebih variabel independen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Selanjutnya, uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki validitas dalam mengukur konstruk yang diteliti. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Terakhir, uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hal ini melibatkan pengujian probabilitas untuk menentukan apakah hasil yang ditemukan dalam penelitian ini signifikan secara statistik atau tidak. Dengan menggunakan berbagai teknik dan metode di atas, penulis dapat mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data dengan cermat untuk mencapai kesimpulan yang kuat mengenai hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dalam objek penelitian. Adapun cara pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara membagikan kuesioner dengan responden sebanyak 42 pegawai. Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka di bawah ini akan penulis jelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden

diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, maka jumlah responden terbesar adalah berjenis kelamin perempuan yakni 25 responden atau sebesar 59.5% dan responden berjenis kelamin laki-laki yakni 17 responden atau sebesar 40.5%.

Berdasarkan penelitian responden yang diteliti responden SMA ada 1 orang atau 2.4%, S1 ada 25 orang atau 59,5% dan lainnya ada 16 orang atau 38.1%. Pengujian validitas ini menggunakan bantuan SPSS versi 22, sehingga jika 42 responden yang mempunyai nilai r tabel sebesar 0.3044 (taraf signifikansi 5%). Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari r tabel yang berarti bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid. Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Cornbach's Alpha* dari masing-masing variabel. *Cornbach's Alpha* digunakan untuk menunjukkan konsistensi responden dalam merespon seluruh item pertanyaan dalam uji reliabilitas kuesioner dikatakan, jika nilai *Cornbach's Alpha* $> 0,6$.

Tabel 1
Hasil Uji Relibilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
.932	16

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 22, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas dijelaskan bahwa nilai *Cornbach's Alpha* $>$ nilai batas yaitu $0.932 > 0.6$ yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) reliable.

Tabel 2
Hasil Uji Relibilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	10

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 22, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas dijelaskan bahwa nilai *Cornbach's Alpha* $>$ nilai batas yaitu $0.868 > 0.6$ yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) reliable. Selanjutnya Uji normalitas dalam penelitian digunakan untuk menguji apakah variabel independent dan variabel dependent dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang dihitung menggunakan SPSS versi 22. Sebuah data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0.05 sedangkan apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas < 0.05 , maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02319676
Most Extreme Differences	Absolute	.123

	Positive	.079
	Negative	-.123
Asymptotic Statistics		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 22, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat menunjukkan bahwa hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0.116 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual bersifat normal.

Tabel 4
Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		Sig.		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	126.045	355.83								
	Disiplin_Kerja	82.72	137.73	.082	137.73	0.59	.553	.583	.583	.12	205.12
	Motivasi_Kerja	76.26	578.98	.058	578.98	.01	.953	.953	.953	.12	205.12

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 22, 2023

Berdasarkan tabel 4 model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 4.126 + 0.082(X_1) + 0.576(X_2) + e$$

Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar 4.126 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel Kinerja Pegawai tidak mengalami perubahan. b1 nilai koefisien regresi (X1) sebesar 0.082, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Disiplin Kerja, maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0.082 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. b2 nilai koefisien regresi (X2) sebesar 0.576, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa kenaikan satuan variabel Motivasi Kerja, maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0.576 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary		Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.847 ^a	.717	.703	2.07443	

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

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 22, 2023

Berdasarkan tabel 5 dipengaruhi nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0.717 atau 71.7%. Jadi bias diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.717 (71,7%). Sedangkan sisanya sebesar 28.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 6

Hasil Uji t (Persial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.126	3.045		1.355	.183
Disiplin Kerja	.082	.072	.173	2.137	.262
Motivasi Kerja	.576	.126	.698	4.578	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 22, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 6 di atas hasil uji t (persial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.137 > 2.026$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara signifikansi. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan t hitung $4.578 > 2.026$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikansi.

Tabel 7
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	426.007	2	213.004	49.498	.000 ^b
Residual	167.826	39	4.303		
Total	593.833	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 22, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan f hitung $49.498 >$ nilai f tabel 3.24 . Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikansi.

Pembahasan

Penelitian ini membahas Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Berikut akan dijelaskan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan melalui SPSS Versi 22.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS Versi 22 dalam uji t di dapatkan nilai signifikan kinerja pegawai $0,000$ yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 dan nilai koefisien regresi sebesar $2.137 > 2.026$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja bagi pegawai akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Sehingga, hubungan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah berbanding lurus atau berdampak positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Tau-fiek Rio Sanjaya tahun 2015 jurusan Manajemen dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Di Yogyakarta". Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat signifikan

yang didapatkan yaitu sebanyak 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga didapatkan juga H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS Versi 22 dalam uji t didapatkan nilai signifikan kinerja pegawai adalah sebesar 0.000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 dan nilai koefisien regresi sebesar $4.578 > 2.026$. Sehingga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatkan Motivasi Kerja bagi pegawai akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Namun harus tetap diseimbangkan dengan disiplin kerja yang tinggi. Sehingga, hubungan anatar variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah berbanding lurus atau berdampak positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dewi ta-hun 2017 jurusan Manajemen dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (PERSERO) RCU Medan". Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat signifikan yang didapatkan yaitu sebanyak 0.014 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga didapatkan juga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima.

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai signifikan sebesar 0.000, karena nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil output dari SPSS juga menunjukkan nilai yang didapatkan untuk variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama yaitu 0,717 atau sebanyak 71,7%. Sehingga ada sisanya sebesar 28,3% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti ikut sertakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Analisis data dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai signifikan disiplin kerja sebesar 0.000 dan motivasi kerja sebesar 0.00, yang lebih rendah dari ambang batas 0.05. Selain itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 2.137 dan motivasi kerja sebesar 4.578, yang juga lebih tinggi dari nilai ambang batas 2.026. Oleh karena itu, hipotesis H_01 dan H_02 ditolak, sedangkan H_{a1} dan H_{a2} diterima, mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 71.7%. Meskipun demikian, sekitar 28.3% variasi dalam kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji F juga mengonfirmasi adanya hubungan simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

Dalam konteks ini, beberapa saran dapat diberikan kepada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Pertama, instansi ini harus meningkatkan disiplin kerja dari tingkat atasan hingga bahwan sebagai contoh bagi pegawai lainnya. Kemudian, perhatian lebih lanjut harus diberikan pada aspek-aspek yang memengaruhi motivasi kerja pegawai, seperti pemberian gaji yang memadai dan tunjangan lainnya. Pengembangan kebijakan yang mendukung kinerja yang baik dan pelaksanaan pelatihan yang

relevan juga perlu diperhatikan. Selain itu, penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel baru atau mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dan internal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dengan lebih luas, serta mempertimbangkan penggunaan variabel moderating untuk memahami dampaknya terhadap kinerja pegawai. Dengan upaya-upaya ini, diharapkan Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan dapat terus meningkatkan kinerja pegawai mereka dan mencapai efisiensi serta produktivitas yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, K. (2019). Analisis Pengaruh Temperamen Individu Terhadap Tingkat Stres Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2).
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Budiyanto, A., & Mirati, Y. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Padangbara Sukses Makmur. *Esensi*, 3(April), 49–58.
- Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya*, 5(2), 1279–1293. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.741>
- Daryanto, & Bintaro. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerapan Gava Media.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal Of Economic, Business And Engineering (Jebe)*, 2(2), 33–48. <http://repository.radenintan.ac.id>
- Dhitab, A., & Yovie, E. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 153-160.
- Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.2022. Diakses dari situs resmi. <https://arsip.sumselprov.go.id>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, Issue 1). <https://doi.org/10.56447/Jcb.V16i1.45>
- Endayani, F., & Saman, S. (2021). Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja pada Employee Engagement. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 1-6.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278. <https://journal.unnes.ac.id>
- Irwanto, T., & Febrina, T. I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *Ekombis Review:Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 3(2), 215–228.
- Lestari, A., Murdapa, A., & Septiawan, A. (2022). Analisis Capaian Kinerja Di Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Seminar Nasional Keinsinyuran (Snip)*, 2(1), 1–4. <https://snip.eng.unila.ac.id>
- Muzanny, Siregar, N. S. S., & Isnaini. (2020). Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Timur. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 138–146. <https://doi.org/10.31289/Strukturasi.V1i2.31>
- Panduwirananta, R., Yulianti, F., & Syahrani. (2019). Pengaruh Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Multi Cargo Energy Banjarmasin. *Manajemen*, 61201.

- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sitorus. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya : Scopindo.
- Situmeng, D. C. (2022). Implementasi Fungsi Kepemimpinan Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai (Suatu Studi : Kantor Dinas Sosial Kota Medan). *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Soediro, M., & Nurbianto, A. T. (2021). Peranan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Penjualan Dan Kinerja Karyawan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36934>
- Sulaksono. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Grup Penerbit Cv Budi Utama.
- Syardiansah, & Rahman, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/Jv.V17i1.2536>
- Tulung, J. E. (2010). Global Determinants of Entry Mode Choice. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 25(2), 155-169.