

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI PADA DINASPEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN
PEMERINTAHAN DESA (DPMPD)
KABUPATEN TANGERANG**

Kamsanuddin Hsb

Agung Budi

**Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Tangerang**

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and discipline on work performance in the Community Empowerment and Village Administration (DPMPD) Kabupaten Tangerang. This research is a quantitative research. The sample in this study was 67 employees in the Community Empowerment Service and Village Government (DPMPD) Kab. Tangerang. The sampling technique used was saturated sampling technique by means of which all populations were sampled. Primary data collection is obtained from distributing questionnaires and secondary data is obtained from agencies. The analysis using SPSS version 25 software. The results showed that motivation (X_1) has a positive and significant effect on job performance (Y). This is indicated by $t_{count} > t_{table}$ ($8,203 > 1,997$), and the regression significant value of 0.00 is smaller than 0.05. The work discipline variable (X_2) has a positive effect on work performance (Y). This is indicated by $t_{count} > t_{table}$, ($9,499 > 1,997$, and the regression significant value of 0.00 is smaller than 0.05. And simultaneously the variables of Motivation (X_1) and Work Discipline (X_2) have a significant effect on Job Performance (Y), namely $F_{count} > F_{table}$ ($53,679 > 2,75$). With the value of the multiple regression equation $Y = 7.177 + 0.308 X_1 + 0.500 X_2$.

Keyword: Motivation, Work Discipline, and Job Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD) Kabupaten Tangerang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sample dalam penelitian ini sejumlah 67 pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD) Kab. Tangerang. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh* di mana semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh dari instansi. Analisis menggunakan *software SPSS versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,203 > 1,997$), nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,499 > 1,997$), nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) yakni $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,679 > 2,75$). Dengan nilai persamaan regresi berganda $Y = 7,177 + 0,308 X_1 + 0,500 X_2$.

Kata kunci : *Motivasi, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat belakangan ini membawa perubahan yang sangat luas dalam sendi-sendi kehidupan masyarakat. Di antara kemajuan tersebut adalah fasilitas yang dapat digunakan masyarakat untuk mengakses berbagai informasi, sehingga era sekarang ini dikanal pula dengan era keterbukaan. Masyarakat dengan mudah dapat mengetahui, melihat, dan menilai setiap isu yang menjadi perhatian yang menjadi bagian dari kepentingan masing-masing. Era keterbukaan informasi membuat segalanya menjadi lebih mudah sekaligus menjadi sangat bebas. Termasuk dalam hal pelayanan umum, masyarakat menuntut pelayanan yang lebih baik, dan pihak yang menjadi penyedia layanan, dalam hal ini Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD), Kabupaten Tangerang memiliki tanggung jawab formal maupun secara moral untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Semua serba terbuka, masyarakat dengan mudah dapat menyuarakan dan mengekspresikan perasaan dan kepentingannya

Secara umum pegawai dalam lingkup pemerintahan Kabupaten Tangerang mempunyai peran dan tanggung jawab yang penting dalam pelayanan masyarakat. Sehingga setiap pegawai harus memiliki prestasi yang baik agar pelayanan kepada masyarakat berjalan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD), Kabupaten Tangerang merupakan salah satu bagian yang berada dalam

Peraturan Daerah Kabupaten Tangerang Nomor 27 Tahun 2015 tentang pokok, fungsi, rincian tugas, dan tata kerja yang di mana DPMPD diatur dengan Peraturan Bupati. Fungsi DPMPD Kabupaten Tangerang menurut Perda tersebut adalah:

1. Membina pegawai di lingkungan Dinas untuk meningkatkan kinerja
2. Membina lembaga kemasyarakatan desa dan kelurahan terdiri dari lembaga pemberdayaan masyarakat, pkk, karang taruna, rt/rw dan lembaga kemasyarakatan desa lainnya
3. Membina lembaga pemerintahan desa yang terdiri dari kepala desa, perangkat desa dan anggota badan permusyawaratan desa
4. Melakukan pembinaan dan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis batas wilayah desa
5. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD), Kabupaten Tangerang sebagai bagian dari pemegang amanat sebagaimana diatur dalam perda tersebut tentu berkeinginan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Namun apabila diperhatikan tingkat prestasi kerja pegawai yang bersumber dari bagian kepegawaian, ternyata prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD), Kabupaten Tangerang dalam kurun waktu 2015 s/d 2019 belum maksimal dan mengalami penurunan.

Tabel 1
Prestasi Kerja Pegawai

Tahun	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
2015	85	4	Baik
2016	70	3	Cukup
2017	80	4	Baik
2018	60	2	Kurang
2019	57	2	Kurang

Sumber: *Bagian Kepegawaian*

Pencapaian tujuan organisasi atau institusi sangat ditentukan oleh prestasi kerja para pegawainya. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan untuk berperan sesuai dengan harapan yang termuat dalam Perda tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2019: 3), bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis karena merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Pendapat lain dikemukakan oleh Permatasari, dkk., (2015) bahwa, SDM sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga sebuah organisasi dipandang perlu untuk dapat mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar tujuan organisasi bisa tercapai.

Tujuan organisasi mudah tercapai bila pegawainya memiliki prestasi yang baik. Menurut Sutrisno (2019: 151), prestasi kerja dipengaruhi dua faktor yaitu faktor individual dan faktor lingkungan.

Faktor individual mencakup usaha, sifat-sifat individu, pengalaman kerja, perilaku, aktivitas, sikap, motivasi, disiplin, tata nilai dan pengetahuan. Sedangkan yang termasuk pada faktor lingkungan adalah kondisi kerja, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Berdasarkan pendapat tersebut maka prestasi kerja bisa dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2019: 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Sedangkan disiplin kerja menurut Tanjung (2015), merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD), Kabupaten Tangerang?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD), Kabupaten Tangerang?

3. Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD), Kabupaten Tangerang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD) Kabupaten Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD) Kabupaten Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD) Kabupaten Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Sutrisno (2019: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berdasarkan pendapat tersebut, motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seseorang atau atasan kepada pegawainya agar pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan tujuan

yang ingin dicapai organisasi atau institusi. Menurut Hasibuan (2017: 219) tujuan motivasi adalah untuk mendorong semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktifitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja, dan meningkatkan kesejahteraan.

Setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut menurut Fahmi (2017: 100) muncul dalam dua bentuk dasar yaitu: motivasi ekstrinsik (dari luar), yaitu motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, yang kemudian mendorong orang tersebut untuk menumbuhkan semangat motivasi dan mengubah seluruh sikapnya untuk ke arah yang lebih baik; dan motivasi intrinsik (dari dalam), yaitu motivasi yang muncul dan tumbuh dalam diri orang tersebut, dan selanjutnya mempengaruhi dirinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Menurut Sutrisno (2017: 116) faktor internal motivasi mencakup keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Indikator Motivasi

Menurut Sagir dalam Siswanto (2005: 122) sebagaimana dikutip oleh Bahri (2017), indikator motivasi terdiri dari kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan. Sedangkan menurut George & Jones (2005) dalam Halim (2017), indikator motivasi terdiri dari:

1. Perilaku pegawai, adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu organisasi. Pegawai yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa pegawai tersebut termotivasi untuk bekerja.
2. Usaha pegawai, adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh pegawai selama bekerja. Semakin keras usaha pegawai menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Kegigihan pegawai, adalah kemauan pegawai untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan pegawai dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

Disiplin Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, di manapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya jika tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggar. Menurut Sutrisno (2017: 86), disiplin menunjukkan suatu kondisi

atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Sedangkan menurut Fahmi (2017: 75), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang diterapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut Siswanto (2003: 292) dalam Supomo dan Nurhayati (2018: 139), tujuan disiplin kerja adalah:

1. Agar tenaga kerja mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi atau perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa organisasi atau perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada organisasi atau perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang sangat tinggi sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Siagan (2006: 306) dalam Supomo dan Nurhayati (2018: 139) menyatakan bahwa bentuk-bentuk disiplin kerja dalam suatu organisasi/instansi terbagi dalam dua macam yaitu;

1. Pendisiplinan preventif, adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dalam memenuhi standar yang

telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.

2. **Pendisiplinan korektif**, secara praktis berlaku jika ada karyawan secara nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi yang berlaku secara bertahap. Artinya dari secara bertahap adalah mengambil berbagai langkah yang bersipat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang berat, misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) dalam Astutik (2016) indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, pegawai yang

taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke orang lain atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu wujud dari satu bentuk indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Prestasi Kerja Pegawai

Bernardin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2019: 150) menyatakan, bahwa prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Steers (1984) dalam Sutrisno (2019: 151), bahwa umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu: kemampuan, perangnya, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; dan tingkat motivasi kerja.

Sutrisno (2019: 152) menyatakan bahwa pengukuran

prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat kepekaan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.
4. Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut Nasution (2011) dalam Sakarsi (2017), indikator prestasi kerja dan kriteria penilaiannya antara lain adalah:

1. Kualitas kerja, kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.
2. Kuantitas kerja, kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja
3. Disiplin kerja, kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif, kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau

semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama, kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Pattynama, dkk., (2016), "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara". Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
2. Penelitian Permatasari, dkk., (2015), "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT GBR Gunung Ringgit Malang". Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
3. Penelitian Tanjung (2015), "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan tenaga Kerja Kota Medan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Prestasi Kerja karyawan, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hipotesis

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD) Kabupaten Tangerang.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD) Kabupaten Tangerang.
3. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD) Kabupaten Tangerang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD) Kabupaten Tangerang yang berjumlah 67 responden. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, atau sebagian objek yang diambil

dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Berhubung jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 maka pengambilan sampel yang sesuai adalah teknik sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Instrumen yang dikatakan valid berarti instrumen (kuesioner) tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlatoins*) dengan r_{tabel} untuk degree of freedom ($df = n - k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah item (Sugiyono, 2019: 182). Dasar keputusan suatu data dikatakan valid adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir kuesioner tersebut dikatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas X₁, X₂, dan Y

Var.	Angket	r hitung	r tabel	Ketr.
X ₁	1	0,547	0,2404	Valid
	2	0,732	0,2404	Valid
	3	0,560	0,2404	Valid
	4	0,639	0,2404	Valid
	5	0,705	0,2404	Valid

	6	0,701	0,2404	Valid	
	7	0,693	0,2404	Valid	
	8	0,635	0,2404	Valid	
	9	0,537	0,2404	Valid	
	10	0,773	0,2404	Valid	
	X ₂	1	0,669	0,2404	Valid
		2	0,652	0,2404	Valid
		3	0,712	0,2404	Valid
		4	0,799	0,2404	Valid
		5	0,688	0,2404	Valid
6		0,673	0,2404	Valid	
7		0,652	0,2404	Valid	
8		0,747	0,2404	Valid	
9		0,787	0,2404	Valid	
10		0,705	0,2404	Valid	
Y	1	0,692	0,2404	Valid	
	2	0,555	0,2404	Valid	
	3	0,675	0,2404	Valid	
	4	0,688	0,2404	Valid	
	5	0,807	0,2404	Valid	
	6	0,740	0,2404	Valid	
	7	0,636	0,2404	Valid	
	8	0,614	0,2404	Valid	
	9	0,718	0,2404	Valid	
	10	0,655	0,2404	Valid	

Sumber: kuesioner yang telah diolah

Uji validitas menggunakan aplikasi SPSS 25 ditampilkan dalam tabel 4 menunjukkan bahwa nilai r hitung pada variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Prestasi Kerja (Y) lebih besar dari nilai r tabel (0,2404), sehingga semua butir kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila instrumen itu cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang dipercaya. Dasar keputusan instrumen dikatakan reliable adalah (Arikunto, 2016: 319):

1. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,60

2. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,851. Nilai tersebut > 0,60. Maka variabel Motivasi (X_1) dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,885. Nilai tersebut > 0,60. Maka variabel Disiplin Kerja (X_2) dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel Prestasi Kerja memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,870. Nilai tersebut > 0,60. Maka variabel Prestasi Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 6
Hasil Regresi Sederhana Variabel
Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,002	3,527		3,687	,000
Motivasi	,681	,083	,713	8,203	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS 25 yang diolah

Berdasarkan tabel 6 persamaan regresi linear sederhana yang didapat adalah $Y = 13,002 + 0,681x$. Nilai konstanta sebesar 13,002. Artinya, jika Motivasi (X_1) nilainya 0, maka tingkat Prestasi Kerja (Y) nilainya sebesar 13,002. Apabila Motivasi mengalami perubahan nilai sebesar satu satuan, maka nilai Prestasi Kerja akan berubah sebesar 0,681.

Tabel 7
Uji Regresi Sederhana Variabel
Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Prestasi
Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,118	3,350		3,020	,004
Disiplin Kerja	,733	,077	,762	9,499	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS 25 (diolah)

Berdasarkan tabel 7 persamaan regresi linear sederhana yang didapat adalah $Y = 10,118 + 0,733x$. Nilai konstanta sebesar 10,118. Artinya, jika Disiplin Kerja (X_2) nilainya 0, maka tingkat Prestasi Kerja (Y) nilainya sebesar 10,118. Apabila Disiplin Kerja mengalami perubahan nilai sebesar

Dynamic Management Journal Vol. 5 No. 2

satu satuan, maka Prestasi Kerja karyawan akan berubah sebesar 0,733.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 8 persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 7,177 + 0,308 X_1 + 0,500 X_2$ Persamaan regresi tersebut dapat diartikan:

1. Nilai konstanta adalah 7,177 artinya; jika nilai Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah 0 maka nilai Prestasi Kerja adalah 7,177
2. Koefisien regresi X_1 adalah 0,308, berarti setiap perubahan nilai variabel Motivasi (X_1) sebesar satu satuan, maka nilai Prestasi Kerja akan mengalami perubahan sebesar 1 satuan, dengan ketentuan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi X_2 adalah 0,500, berarti setiap perubahan nilai variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar satu satuan, maka nilai Prestasi Kerja akan mengalami perubahan sebesar 1 satuan, dengan ketentuan variabel lainnya tetap

Tabel 8.
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,177	3,359		2,137	,036
Motivasi	,308	,111	,322	2,785	,007
Disiplin Kerja	,500	,111	,520	4,494	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS 25 (diolah)

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi
Motivasi (X₁) Disiplin Kerja (X₂)
Terhadap Prestasi Kerja(Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,627	,615	3,084
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber: Output SPSS 25 (diolah)

Berdasarkan tabel 9, diketahui koefisien determinasi sebesar 0,615. Maka besarnya kontribusi variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah 61,5%, sedangkan 38,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Uji t dilakukan guna mengetahui pengaruh dan signifikansi masing-masing variabel independen (Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja Pegawai). Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Uji t Motivasi (X₁)
Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,002	3,527		3,687	,000
	Motivasi	,681	,083	,713	8,203	,000

Berdasarkan tabel 10 diketahui, bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,203 > 1,997), dan signifikansi

Dynamic Management Journal Vol. 5 No. 2

lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05). Maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD), Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan tabel 11 diketahui, bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9,499 > 1,997), dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05). Maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD), Kabupaten Tangerang.

Tabel 11
Hasil Uji t Disiplin Kerja (X₂)
Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,118	3,350		3,020	,004
	Disiplin Kerja	,733	,077	,762	9,499	,000

Sumber: Output SPSS 25 (diolah)

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji f dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 12
Hasil Uji F Motivasi (X₁) dan
Disiplin Kerja (X₂) Terhadap
Prestasi Kerja (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1020,973	2	510,486	53,679	,000 ^b
	Residual	608,639	64	9,510		
	Total	1629,612	66			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

Sumber: Output SPSS 25 (diolah)

Berdasarkan tabel 12, diperoleh F_{hitung} sebesar 53,679 jika dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,75, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sedangkan signifikansi adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (DPMPD), Kabupaten Tangerang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini ditunjukkan perbandingan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,203 > 1,997$), dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini ditunjukkan perbandingan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,499 > 1,997$), dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
3. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini ditunjukkan perbandingan f_{hitung}

lebih besar dari f_{tabel} ($53,679 > 2,75$), dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Saran

1. Disarankan agar jajaran pimpinan atau atasan berupaya memotivasi para pegawai agar prestasi kerja pegawai bisa dipertahankan atau ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih mengefektifkan kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan, memperhatikan hubungan pribadi dalam pekerjaannya dari pada tugas-tugas formal pekerjaan, dan mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain
2. Para pimpinan dan para pegawai perlu memperhatikan dan menciptakan ruang kerja yang kondusif yang diharapkan oleh setiap pekerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif maka pekerjaan akan terlaksana sesuai aturan, akan mendorong ide-ide baru, tidak terlalu banyak peraturan yang membuat karyawan stress, dan akan lebih baik memberikan *reward* atas pencapaian yang mereka lakukan meskipun bentuknya kecil.
3. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga dalam menyikapi permasalahan prestasi kerja perlu memperhatikan hubungan kerja. Dalam hubungan kerja yang baik terdapat semangat yang mendorong prestasi dan kepatuhan terhadap garis-garis kebijakan yang mengarah kepada perbaikan prestasi kerja. Hubungan kerja antara atasan, bawahan, dan sesama pegawai mempengaruhi prestasi kerja dan hendaknya tidak hanya dalam

pekerjaan tetapi berupaya membangun suasana kekeluargaan.

4. Saran bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel independen lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Astutik, M. (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Pebankan*, 141-159.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C., (2017), Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 9-15.
- Fahmi, Irham, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*, Bandung: ALFABETA.
- Halim, J., & Andreani, F., (2017), Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera, *Agora*, 1-8.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetak ke 10, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Pattynama, V. J., Kojo, C., & Repi, L., (2016), Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, *Jurnal Emba*, 514-523.
- Permatasari, J. A., Musadieg, A. M., & Mayowan, Y., (2015), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-9.
- Sugiyono. (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA.
- Sukarsih, N., & Rasmansyah, (2017), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Packaging Section PT.ASTRA HONDA MOTOR PARTS CENTER, *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8.
- Supomo, R., & Nurhayati, E., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa & umum*, Bandung: YRAMA WIDYA.
- Sutrisno, E., (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tanjung, H., (2015), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 27-36.