

The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At The Bandung Regency Social Service

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung

Yani Indriyani^{1*}, Suryanto², Muhammad Yusuf Alhadihaq³

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung^{1,3}, Universitas Padjadjaran Bandung²

yani.indriyani@stiabandung.ac.id¹, suryanto@unpad.ac.id², m.yusuf.a@stiabandung.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence work discipline and work motivation have on employee performance at the Bandung Regency Social Service. The population of this study were employees at the Bandung Regency Social Service. The sample used in this study amounted to 45 respondents. The data analysis method used is descriptive quantitative and multiple linear regression analysis with SPSS tools. Descriptive survey method is a research method that takes samples from a population and uses a questionnaire as a data collection tool. In this study data and information were collected from respondents using a questionnaire or questionnaire. The results of this study indicate that there is an effect of work discipline on employee performance, there is no effect of work motivation on employee performance, and there is a joint effect of work discipline and work motivation on employee performance at the Bandung Regency Social Service by 50.5%. That is, work discipline and work motivation together can explain the variation in employee performance by 50.5%.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS. Metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung sebesar 50,5%. Artinya, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 50,5%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Negara Indonesia merupakan Negara dengan sistem demokrasi pemerintahan. Pemerintahan yang ada di Indonesia diatur dan di susun berdasarkan kebutuhan masyarakat serta peraturan perundang-undangan. Pemerintahan merupakan wakil rakyat yang disusun berdasarkan kebutuhan Negara dan Bangsa. Sunarso, H.S. & SH, M.H. (2023) menyebutkan bahwa pemerintahan merupakan suatu kumpulan orang yang mempunyai kelebihan intelektual dalam menjalankan aktivitas yang diselenggarakan atas nama rakyat. Kumpulan orang tersebut diuji dan dipilih oleh rakyat. Pemerintahan yang baik merupakan pemerintahan yang mengutamakan kebutuhan masyarakat bukan golongan atau pribadi. Oleh karena itu, dalam sebuah pemerintahan harus diisi dengan orang yang memiliki relevansi dan mampu mengelola kebijakan sesuai kebutuhan rakyat.

Pemerintah merupakan sekumpulan orang-orang yang memiliki wewenang dalam membuat kebijakan dan menjalankan kewajibannya untuk membangun masyarakat melalui lembaga-lembaga pemerintahan yang ada (Anzaikhan, M. 2019). Dalam upaya mengelola kebutuhan bangsa, pemerintahan membentuk berbagai lembaga yang bertujuan untuk

mengefektifkan pelayanan kepada masyarakat. Lembaga yang dibentuk bukan tanpa landasan, melainkan diperlukan sebagai pemenuhan hak masyarakat dalam menjalankan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Pemerintah yang baik merupakan pemerintahan yang mengutamakan pelayanan terhadap masyarakat tanpa pandang ras, etnis, golongan, dan agama. Pemerintah yang baik memiliki keadilan dalam melaksanakan kewajibannya. Kinerja pemerintah menjadi tolak ukur bagi masyarakat dalam menentukan pemerintahan yang baik bagi masyarakatnya (Wibawa, K.C.S. 2019). Baik atau buruknya pemerintahan, ditentukan oleh kinerja nyata dari pemerintahan tersebut. Pelayanan yang optimal dari pemerintah kepada masyarakat akan menentukan pemerintahan yang baik. Banyak lembaga pemerintahan yang mempunyai peran dalam pelayanan public bagi masyarakat. Salah satu lembaga atau instansi pemerintahan yang berperan dalam pelayanan public bagi masyarakat yaitu Dinas Sosial.

Dinas Sosial merupakan sebuah instansi pemerintahan yang dibentuk untuk memberikan pelayanan di bidang sosial masyarakat. Dinas sosial berperan dalam memberikan layanan terhadap masyarakat yang memiliki keterbatasan secara lahir maupun batin. Manopo, T.P. *et al* (2021) menyebutkan bahwa dinas sosial memiliki peran yang harus dilaksanakan secara maksimal dalam menangani masalah sosial yang ada di masyarakat. Dinas sosial mempunyai otonomi sesuai kebutuhan daerahnya masing-masing. Dinas sosial setiap daerah mempunyai tanggung jawab kepada Bupati atau Wali Kota dalam menjalankan kewajiban dibidang sosial (Hamdala, T. & Esabella, S. 2020).

Dinas sosial memiliki kewajiban dalam memerhatikan keadaan sosial yang ada di masyarakat. Adanya dinas sosial yaitu berperan dalam menyelesaikan permasalahan sosial yang ada di masyarakat, sehingga kinerja pegawai dalam dinas sosial harus memiliki kepekaan yang tinggi. Permasalahan sosial yang ada di masyarakat menjadi tugas dinas sosial dalam memberikan pelayanan dan solusi untuk meningkatkan harkat dan martabat masyarakat tersebut (Lumintang, J. & Lesawengen, L. 2023). Adanya dinas sosial akan menjadi jalan bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya. Dinas sosial menjadi jembatan bagi masyarakat dalam menyelesaikan permasalahan sosial yang ada. Oleh karena itu, pegawai dinas sosial harus melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan penuh perhatian kepada masyarakat.

Pelayanan dinas sosial merupakan bentuk kinerja yang dilakukan pada permasalahan bidang sosial di masyarakat (Ramadhan, H. 2021). Pelayanan yang dilakukan oleh dinas sosial merupakan suatu kemampuan kinerja pada pegawai dalam mengelola permasalahan dan memberikan solusi di bidang sosial. Kinerja tersebut merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dinas sosial. Kualitas kinerja pegawai dinas sosial harus memiliki intelektual yang baik dan ketaatan dalam pelaksanaan program yang bertujuan untuk memberikan solusi dari permasalahan sosial (Emsa, F. & Anwar, Z.K. 2019). Kinerja dinas sosial bertujuan untuk mensejahterakan keadaan sosial masyarakat. Ramadhani, D.G. (2022) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dalam suatu instansi dinas sosial akan menentukan kualitas pencapaian program secara umum, yaitu meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial yang ada di masyarakat.

Kinerja pegawai di Dinas Sosial merupakan bentuk upaya dalam mewujudkan tujuan bangsa Indonesia yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “untuk melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”. Amanat lain tentang keadaan sosial dinyatakan dalam sila Kelima Pancasila yang berbunyi Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia (Hamzah, M. & SultanM .M.S. 2023). Berdasarkan amanat tersebut, kinerja pegawai yang ada di Dinas Sosial harus dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab dan disiplin.

Disiplin dalam suatu pekerjaan akan mempengaruhi kinerja. Disiplin dalam bekerja akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta akan membentuk karakteristik kinerja yang baik (Jufrizen, J. 2021). Begitupun dalam dinas sosial, disiplin dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja dalam menjalankan kewajiban di bidang sosial yang ada di masyarakat. Kualitas kinerja di bidang sosial tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan dalam bekerja, banyak faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas di bidang sosial. Salah satu faktor lainnya yaitu motivasi kerja (Dantoro et al., 2023; Saputra et al., 2023).

Fransiska, Y. (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri pegawai untuk menjalankan kinerja dengan tanggungjawab. Pegawai yang memiliki motivasi kinerja yang baik akan memberikan kinerja dengan baik pula. Begitupun sebaliknya, motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat kurang akan berpengaruh terhadap kinerja yang tidak maksimal. Apabila pegawai telah memiliki motivasi kerja yang baik, maka akan menciptakan suatu efektifitas dalam kinerja (Siswanto, B. 2019). Oleh karena itu, disiplin dalam bekerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi hasil kinerja yang ada.

Berdasarkan hal-hal diatas bahwa pentingnya disiplin kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja dalam suatu instansi. Begitupula dalam dinas sosial, disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan di bidang sosial. Banyak peneliti yang mendapatkan hasil positif terkait disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti hasil penelitian dari Usman, O. *et al* (2022), Rahayu I. *et al* (2021), dan Nugraha, M.T. (2021). Motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai memiliki hasil positif, seperti pada penelitian Adha, R.N. *et al* (2019), Atijah, A. & Bahri, S. (2021), dan Mahayani, N.P.A.M. *et al* (2022). Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja di Dinas Sosial Kabupaten Bandung.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran yang timbul dari diri sendiri dan elemen penting yang mempengaruhi kinerja pegawai (Kania, T.J.R. 2019). Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja oleh pegawai itu sendiri. Disiplin dalam suatu pekerjaan sangat penting bagi perkembangan suatu instansi. Kualitas instansi akan terlihat dari hasil kinerja pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja harus ditanamkan kepada pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu disiplin kerja yaitu memerhatikan dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu instansi (Nurjaya, N. 2021).

Adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam instansi dinas sosial merupakan modal penting untuk menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab. Disiplin kerja merupakan pengendalian diri pegawai terhadap pelaksanaan yang teratur dalam tugas atau kewajibannya (Siswadi, Y. & Arif, M. 2021). Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan kewajibannya sesuai aturan dan tidak akan keluar dari aturan. Dinas sosial merupakan bidang yang berperan di bidang sosial dan memerlukan disiplin kerja yang tinggi, seperti bertanggungjawab dan mematuhi aturan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, seperti ketaatan waktu, bertanggungjawab, dan memerhatikan aturan (Usman, O. *et al* 2022).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam suatu pekerjaan sangat penting untuk diciptakan oleh suatu instansi. Motivasi kerja dapat mengendalikan kinerja pegawai dalam pelaksanaannya. Sitorus, R.M.T. (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan usaha yang dapat dilakukan untuk menimbulkan, memelihara perilaku saat bekerja, dan mengarahkan diri sendiri atau

pengendalian diri sesuai lingkungan kerja. Motivasi kerja akan melatar belakangi sebuah hasil kinerja pada pegawai. Kinerja pegawai akan memiliki hasil yang baik apabila motivasi kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya hasil kinerja pegawai akan mengalami penurunan atau kurang baik apabila tidak memiliki motivasi kerja dalam pekerjaan. Menurut Usman motivasi kerja merupakan keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (dalam Kasman, P.S.P. 2021).

Berdasarkan hal tersebut bahwa motivasi kerja sangat perlu ditingkatkan oleh instansi terhadap pegawai untuk menjaga stabilitas kinerja dan meningkatkan kinerja dari setiap pegawai. Motivasi kerja akan berpengaruh melalui faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal terdiri dari gaya kepemimpinan pemimpin, kompetensi, tuntutan perkembangan instansi serta pembinaan karir, dan keadaan lingkungan. Faktor internal terdiri dari kemampuan kerja, semangat kerja, rasa kebersamaan, tanggungjawab, dan produktifitas kerja. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam menjalankan kinerja.

Kinerja Pegawai

Pegawai dalam suatu instansi tentu memiliki tupoksi kinerjanya masing-masing. Begitu pula pada dinas sosial. Pegawai yang ada di dinas sosial memiliki peran dan tanggungjawab dibidang sosial. Oleh karena itu, kinerja pegawai di dinas sosial harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan bentuk tindakan pegawai yang dilakukan terhadap kewajiban kerja. Dinas sosial memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik untuk meningkatkan elektabilitas instansi dimasyarakat. Prayogi, M.A. *et al* (2019) merupakan asset yang sangat penting karena akan berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu instansi. Selain itu, kinerja pegawai merupakan bentuk upaya dalam mencapai tujuan dan cita-cita instansi (Sutanjar, T. & Saryono, O. 2019). Kinerja yang baik dalam suatu instansi akan menghasilkan hasil yang baik. Apabila pegawai di suatu instansi memiliki kinerja kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang berkualitas (Nabawi, R. 2019).

Kinerja pegawai merupakan bentuk tindakan yang dilakukan oleh pegawai terhadap tupoksi kerja atau kewajiban dalam pekerjaan di suatu instansi. Kinerja pegawai sangat penting bagi keberlangsungan instansi. Suatu instansi sangat memerlukan kinerja pegawai yang penuh dengan akuntabilitas tinggi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan asset organisasi yang sangat penting karena memberikan kontribusi besar bagi keberlangsungan organisasi atau instansi (Prayogi, M.A. *et al* 2019). Selain itu, kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai yang diberikan pada instansi untuk mencapai tujuan (Sutanjar, T. & Saryono, O. 2019). Adanya kinerja yang baik dalam suatu instansi akan mencerminkan kualitas instansi tersebut. Salah satu indikator kualitas instansi yaitu dengan adanya kinerja pegawai yang berkualitas (Nabawi, R. 2019).

Kinerja pegawai dalam suatu instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut yaitu seperti pengaruh lingkungan, gaya kepemimpinan pemimpin instansi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan beban kerja. Faktor tersebut menjadi salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi.

Pengembangan Hipotesis

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

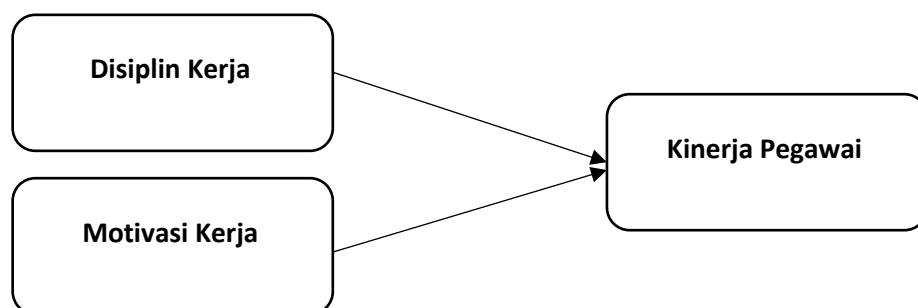
Penelitian Rizky Nugraha (2016) yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Socfindo." Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 61% dan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain.

H1 : Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai

Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Metode penelitian pada penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan metode Kuantitatif. Metode ini diambil untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan hasil penelitian secara statistic. Dengan populasi sebanyak 65 pegawai. Dengan sampel 45 orang yang diambil kuesioner. Ditentukannya metode penelitian kuantitatif yaitu bertujuan untuk mengetahui data statistic yang ada dilapangan dan menjawab hipotesis yang ditentukan, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Priadana, M.S. (2021) menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menyajikan data-data dalam bentuk angka. Data yang diolah berdasarkan hasil responden yang ada dilapangan melalui penyebaran angket dengan jumlah 45 responden. Responden penelitian diambil dari respon pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Bandung. Data yang dihasilkan dari responden akan diolah melalui Skala Likert dari rentang “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Pada kuesioner yang diisi oleh responden terdapat variabel-variabel yang bertujuan untuk membatasi pertanyaan dan data yang dihasilkan. Variabel tersebut yaitu variabel disiplin kerja, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja pegawai. Hasil data yang diperoleh akan diuji berdasarkan kevalidan dan keabsahannya, sehingga akan menjawab hipotesis penelitian.

Pengukuran variabel disiplin kerja merupakan penilaian atau data respon yang dihasilkan melalui penyebaran angket kepada responden. Pengukuran tersebut bertujuan untuk mengetahui hasil data terkait kualitas disiplin kerja yang dimiliki pegawai dinas sosial. Terdapat beberapa indikator pengukuran dari variabel disiplin kerja. Indikator tersebut diadaptasi dari penelitian Usman, O. *et al* 2022) bahwa indikator disiplin kerja tersebut yaitu 1) Ketaatan waktu, pegawai melaksanakan kinerja dengan memerhatikan waktu (disiplin waktu). 2) Bertanggungjawab, pegawai melaksanakan kewajiban dengan penuh tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan (disiplin tanggungjawab). 3) Memerhatikan aturan, pegawai melaksanakan kinerja dengan memerhatikan aturan yang berlaku dan tidak menyimpan dari aturan yang ada (disiplin aturan).

Pengukuran variabel motivasi kerja merupakan penilaian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai dinas sosial. Pengukuran variabel ini diambil dari data responden. Pengukuran motivasi kerja bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Terdapat beberapa indikator yang menjadi pengaruh dalam tingkat

motivasi kerja pegawai. Indikator tersebut diadaptasi dari penelitian Kasman, P.S.P (2021) sesuai kebutuhan. Indikator penilaian tersebut yaitu Faktor eksternal terdiri dari 1) gaya kepemimpinan pemimpin, pimpinan dinas sosial memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai harapan pegawai. 2) Kompetensi, adanya pengembangan kompetensi bagi pegawai. 3) Tuntutan perkembangan instansi serta pembinaan karir, instansi memberikan fasilitas dalam pembinaan karir pegawai. 4) Keadaan lingkungan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta fasilitas yang memadai. Faktor internal terdiri dari 5) Kemampuan kerja, pegawai memiliki kemampuan yang sesuai tugas dan wewenang. 6) Semangat kerja, pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi. 7) Rasa kebersamaan, kebersamaan antar pegawai dan pimpinan yang harmonis. 8) Tanggungjawab, pegawai bertanggungjawab secara maksimal terhadap tupoksi kerja. 9) Produktifitas kerja, pegawai memiliki produktifitas dalam berkerja (tidak monoton).

Pengukuran variabel kinerja pegawai merupakan upaya untuk mengumpulkan penilaian yang dilakukan oleh responden terkait kinerja pegawai di Dinas Sosial. Pengukuran variabel tersebut memiliki batasan penilaian bagi hasil penelitian. Batasan tersebut ditentukan melalui indikator penilaian terhadap kinerja pegawai. Indikator yang ditentukan yaitu diadaptasi dari penelitian Ernawati, F.Y. & Rochmah, S. (2019) bahwa yang diukur yaitu 1) Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah program yang terlaksana dengan baik. 2) Kualitas hasil kerja, yaitu mutu hasil kinerja (baik/tidak). 3) Ketepatan waktu, yaitu ketepatan waktu pelaksanaan program Dinas sosial.

Pengukuran pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bandung merupakan hasil penilaian dari setiap variabel. Penilaian dari setiap variabel akan menghasilkan data yang saling berkaitan dan memiliki pengaruh satu sama lain. Hasil data yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif, diuji validasi dan reliabilitasnya, sehingga akan menjawab hipotesis yang ditetapkan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Profil Responden

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin:		
Laki-laki	35	78
Wanita	10	22
Umur:		
17-35 tahun	39	87
36-54 tahun	6	13
Lebih dari 54 tahun	0	0
Pendidikan:		
SLTP	0	0
SMA	12	27
S1	24	53
S2	9	20
Lainnya	0	0

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2023

Tabel 1 diatas memperlihatkan tanggapan 45 responden menunjukkan bahwa 78% laki-laki dan 22% wanita. Sedangkan pada umur mayoritas responden berusia 17-35 tahun dengan perolehan persentasi sebanyak 87%. Mayoritas pegawai adalah pegawai berpendidikan sarjana S1 dengan nilai persentasi 53%.

Tabel 2. Analisis deskriptif

No	Variable	Average Score	Standard Deviation	Interpretation
1	Disiplin Kerja	11,24	2,376	Baik
2	Motivasi Kerja	35,18	4,504	Baik
3	Kinerja Pegawai	10,67	2,306	Baik

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2023

Analisis deskriptif jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai ada pada kategori baik. Hal ini diperlihatkan dengan nilai standar deviasi dari semua variabelnya lebih kecil dari nilai rata-ratanya, artinya bahwa rata-rata variabel sudah mampu menjelaskan keseluruhan data atau dengan kata lain data kurang bervariasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sesuai dengan kuesioner yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai diperoleh nilai *Pearson Correlation* diatas 0,294 (nilai *r product moment* dengan $n=45$, $\alpha = 5\%$) yang berarti seluruh instrumen pengukuran variabel memenuhi standar validitas. Sedangkan nilai Cronbach's Alpha semua variabel $> 0,294$, yang berarti seluruh instrumen pengukuran variabel adalah reliabel (Tabel 3).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0,880	0,294	Reliabel
Motivasi Kerja	0,886	0,294	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,881	0,294	Reliabel

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2023

Uji Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai sebaran data pada sebuah kelompok variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini didapatkan nilai uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan *Sig. Test Statistic* dari semua variabel sebesar $0,785 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (tabel 4).

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58598376
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.655
Asymp. Sig. (2-tailed)		.785
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2023

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan yang kuat diantara variabel bebas, dimana regresi yang baik adalah tidak ditemukan multikolinearitas. Dari Tabel 5 terlihat bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara berturut-turut adalah 0,506 ;

0,506 dimana nilai masing-masing variabel $> 0,1$. Sementara nilai VIF dari masing-masing variabel secara berturut-turut adalah 1,978 ; 1,978, karena nilai dari masing-masing variabel < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang kuat antar variabel independen dalam penelitian ini atau tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

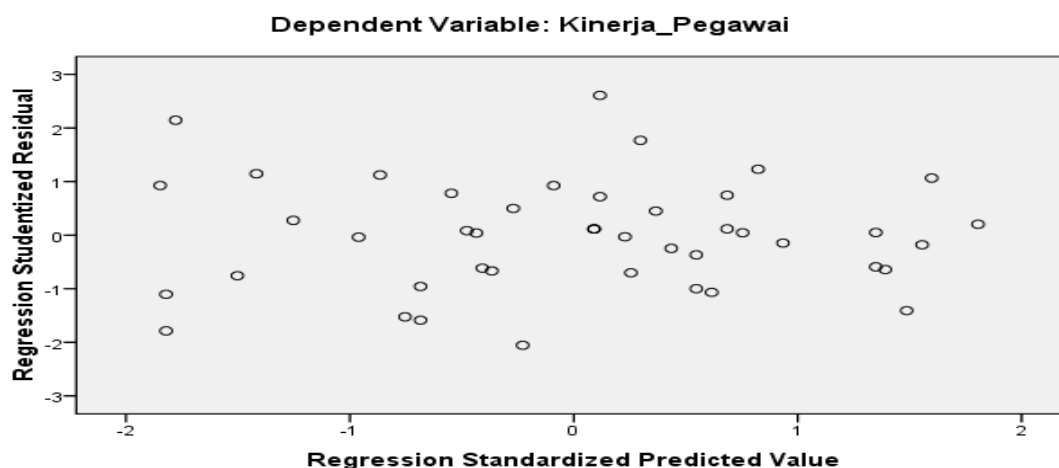
Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.606	1.944		.312	.757		
	Disiplin_Kerja	.533	.145	.549	3.681	.001	.506	1.978
	Motivasi_Kerja	.116	.076	.226	1.512	.138	.506	1.978

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2023

Uji Heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan variasi dari variabel dari suatu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Artinya regresi yang baik terjadi apabila tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari Tabel 6 terlihat bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0, tidak mengumpul di atas saja atau di bawah saja, serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Olah Data Kuesioner, 2023

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.606	1.944		.757
	Disiplin_Kerja	.533	.145	.549	.001
	Motivasi_Kerja	.116	.076	.226	.138

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2023

Tabel 7. di atas diketahui nilai *intercept* dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,606 + 0,533 X_1 + 0,116 X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a = 0,606 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel disiplin kerja, motivasi kerja, bernilai nol maka variabel kinerja pegawai akan bernilai 0,606 satuan, dengan demikian dapat diketahui bahwa garis-garis regresi memotong sumbu Y pada titik 0,606.

b₁ = 0,533 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan sedangkan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,533 satuan.

b₂ = 0,116 menunjukkan jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan sedangkan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,116 satuan.

Uji Hipotesis Simultan

Berdasarkan uji anova seperti pada Tabel 8, didapatkan nilai *F* hitung sebesar 23,400 dengan nilai signifikan 0,000. Kemudian dapat diketahui nilai *F* tabel pada taraf $\alpha = 0,05$, $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $df_2 = n - k = 45 - 3 = 42$ maka diperoleh *F* tabel sebesar 3,220. Dengan hasil seperti ini, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung dengan signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.325	2	61.662	23.400	.000 ^a
	Residual	110.675	42	2.635		
	Total	234.000	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2023

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 9 di bawah ini, didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,505. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja

sebesar 50,5% sedangkan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Nilai R Square sebesar 52,7% menunjukkan hubungan yang cukup kuat antar variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.505	1.623
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai				

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2023

Pembahasan

Pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung.

Tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung, memiliki pengaruh yang signifikan. Terlihat dengan nilai Sign < 0,05 atau nilai t-hitung > 2,015 (0,05;dk=44). Hasil ini sejalan dengan penelitian Astuti, (2018) bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Dalam penelitian ini, respon mengenai item-item pertanyaan terhadap disiplin kerja memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Responden menyatakan setuju bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial atau uji T dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto, (2019) yang menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan menyatakan semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut.

Pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung.

Tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung, tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial. Terlihat dengan nilai Sign > 0,05 atau nilai t-hitung < 2,015 (0,05;dk=44). Hasil ini sangat berbeda dengan penelitian Alhusaini et al. (2020) bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial atau uji T dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Tidak sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2019) yang menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Pegawai* pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung.

Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Walaupun pengaruhnya hanya sebesar 50,5%, tetapi hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai ketika motivasi kerja pegawai tidak berpengaruh. Hasil ini juga didukung oleh hasil uji anova, yaitu nilai hitung lebih besar dari F tabel (23,400 > 3,220) dan nilai Signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini juga didukung oleh penelitian oleh Alhusaini et al.(2020) dan Ardini & Fadli, (2017) pada penelitiannya.

5. Penutup

Kajian yang telah dilakukan dengan menggunakan alat analisis aplikasi spss terhadap model penelitian yang diajukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung; 2). Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung; 3). Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung sebesar 50,5%. Dengan demikian maka pada penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian maupun wilayah yang diamati, untuk melihat apakah dengan sampel bertambah dan wilayah yang berbeda hasil penelitian akan tetap konsisten.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Anzaikhan, M. (2019). Hakikat Administrasi Pemerintahan Islam. *Al-Ijtima: International Journal of Government and Social Science*, 5(1), 56-80.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/693>
- Ardini, R., & Fadli, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Akuntansi*. <https://ejournal.unib.ac.id/JurnalAkuntansi/article/view/7571>
- Astuti, L. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan (studi kasus karyawan bagian pelaksana pada PT Warnatama* repository.mercubuana.ac.id. <https://repository.mercubuana.ac.id/46218/>
- Atijah, A., & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 31-45.
- Diantoro, A. K., Suhada, S., Johan, A., & Janah, A. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan Terhadap Kinerja Organisasi: Efek Mediasi Kemampuan Inovasi Teknologi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 9254-9263.
- Emsa, F., & Anwar, Z. K. (2019). Kinerja Pelayanan Dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial Di Dinas Sosial Kota Bekasi. *Publica: Jurnal Pemikiran Administrasi Negara*, 11(1), 28-43.
- Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(02), 48-59.
- Fransiska, Y. (2020). *Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara* (Doctoral dissertation).
- Hamdala, T., & Esabella, S. (2020). Rancang Bangun Aplikasi Monitoring dan Evaluasi Penyaluran Dana Sosial Di Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa Berbasis Web. *Jurnal Informatika Teknologi dan Sains*, 2(2), 105-111.
- Hamzah, M., & Sultan, M. S. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, KONTROL DIRI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA PUSAT PELAYANAN SOSIAL LANJUT USIA (PPSLU) MAPPAKASUNGGU PAREPARE DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(2), 199-212.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kania Teja Utari, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal. Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. UPI*, 4(2).
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 689-696.
- Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi*

- Efektif*. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2006836>
- Lumintang, J., & Lesawengen, L. (2023). Peran Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara Dalam Peningkatan Pelayanan Sosial Lanjut Usia Di Balai Penyantunan Sosial Lanjut Usia Terlantar "Senja Cerah". *JURNAL ILMIAH SOCIETY*, 3(2).
- Manopo, T. P., Singkoh, F., & Kasenda, V. (2021). Pemberdayaan Kelompok Penyandang Disabilitas Oleh Dinas Sosial Kabupaten Minahasa (Studi Kasus di Kecamatan Langowan Timur). *GOVERNANCE*, 1(2).
- Mahayani, N. P. A. M., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA DENPASAR. *VALUES*, 3(3), 752-760.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nugraha M, T., Marjuni, S., & Nur, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat.
- Ramadhan, H. (2021). *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Sosial Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- RAMADHANI, D. G. (2022). *PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TIMUR* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA).
- Rizky Nugraha (2016) yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Socfindo.
- Saputra, G. W., Kurniawati, K., Johan, A., & Sulistyan, R. B. (2023). Analysis of Employee Performance Improvement: The Role of Social Exchange Theory. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 13(2), 272-281.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 366-379).
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sunarso, H. S., & SH, M. (2023). *Hukum pemerintahan daerah di Indonesia*. Sinar Grafika.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Usman, O., Podungge, R., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo). *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 236-246.
- Wibawa, K. C. S. (2019). Urgensi Keterbukaan Informasi dalam Pelayanan Publik sebagai Upaya Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2), 218-234.