
**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DPPKD PROVINSI BANTEN UPT CIKANDE
KABUPATEN SERANG**

H. Wawan Prahawan & Arlin Febriani

Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang Banten

Email: arlinfebrianifebruari@gmail.com

Abstract: The purpose of this research was to determine the influence of Extrinsic Motivation and Discipline Of Working On Employee Performance. Kind of research is quantitative research techniques and the use of survey. This study uses literature and field research such as interviews, observation and questionnaires. With a sample of 68 respondents, the sampling technique using saturated samples. For analysis using partial correlation analysis and correlation multiple regression with SPSS 17:00 assisted program for windows. From the analysis of unknown correlation value (R) is equal to 0.653. This suggests that the Extrinsic Motivation (X₁) and Discipline Of Working (X₂) has very strong effect with relationship was on Employee Performance (Y) is equal to 65,3%. In the summary the model coefficient of determination value of 0.427 means the ability to explain the independent variables (Extrinsic Motivation and Discipline Of Working) of the dependent variable (Employees Performance) of 42,7%, while the rest of 57,3% explained by other factors not examined in this study. Based on the hypothesis test indicates that the value of F calculated > F table (24.191 > 3.138142), then Ho is rejected and Ha accepted. Means there is significant influence between Extrinsic Motivation and Discipline Of Working on Employee Performance at DPPKD Provinsi Banten UPT Cikande Kabupaten Serang. Regression equation $Y = 1.837 + 0.630X_1 + 0.372X_2$

Keywords: Extrinsic Motivation, Discipline of Working, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DPPKD Provinsi Banten UPT Cikande Kabupaten Serang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan dengan teknik penelitian menggunakan survey. Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan dan lapangan seperti wawancara, observasi dan kuesioner. Dengan sampel 68 responden, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Untuk analisis menggunakan analisis korelasi parsial dan korelasi regresi berganda dengan dibantu program SPSS 17.00 for windows. Dari hasil analisis diketahui nilai Kolerasi (R) adalah sebesar 0,653. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memiliki hubungan sangat erat terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 65,3%. Pada model summary nilai koefisien determinasi sebesar 0,427 berarti kemampuan menjelaskan variabel independen (Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 42,7%, sedangkan sisanya sebesar 57,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (24,191 > 3.138142), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DPPKD

Provinsi Banten UPT Cikande Kabupaten Serang. Persamaan regresi $Y = 1.837 + 0.630X_1 + 0.372X_2$

Kata kunci: Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Motivasi merupakan sesuatu yang memberikan energi atau dorongan kepada manusia untuk mengarahkan usaha atau kegiatan yang mengarahkannya untuk memenuhi kebutuhan atau tujuannya. Motivasi dari luar dapat berasal dari lingkungan kerja dan sangat erat sekali dengan Pemimpin. Karena motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk menghasilkan sesuatu baik tujuan ataupun hal yang positif lainnya. Pegawai apabila mendapatkan motivasi dari Pemimpinnya, pastilah kinerjanya juga akan berubah, baik berubah menjadi positif maupun menjadi negatif.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Selanjutnya, kinerja pegawai ini selalu berhubungan dengan bagaimana disiplin kerja pegawai itu sendiri. Karena disiplin kerja menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 dapat diartikan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Cikande Kabupaten Serang?; (2) Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Cikande Kabupaten Serang?; (3) Seberapa besar pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Cikande Serang?

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Cikande Kabupaten Serang.; (2) Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Cikande Kabupaten Serang.; (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Cikande Kabupaten Serang.

Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Hadari Nawawi (2010:42) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi Ekstrinsik. Menurut Anita E. Woolfolk dalam Hamzah B. Uno (2011: 7) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik ialah motivasi yang disebabkan keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman, motivasi yang berbentuk oleh faktor-faktor eksternal berupa ganjaran dan atau hukuman. Menurut Gray dalam Winardi (2011:61) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik timbul karenaantisipasi akan dicapainya imbalan-imbalan ekstrinsik.

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011: 171) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Menurut Herzberg dalam Luthans (2011: 160) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*.

Disiplin Kerja. Menurut Hani Handoko (2010: 208) berpendapat bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Edy Sutrisno (2009:89) berpendapat bahwa disiplin kepegawaian adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Veithzal Rivai (2011: 825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011: 193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja Pegawai. Menurut Anwar Prabu (2011:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawiro Sutoro dalam Pabundu Tika (2010: 121) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Irham Fahmi (2011: 2) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Bernardin dan Russell dalam Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009:276) berpendapat bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti/Tahun | Judul | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|---|---|---|--|
| Mohammed. S. Chowdhury (2008) | <i>Enhancing Motivation and Work Performance of The Salespeople: The Impact of Supervisors' Behavior</i> | Analisis Regresi dan Analisis Korelasi | Adanya pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja supervisor |
| Awosusi, Omojola Omowumi, Ph.D & JEGEDE, Amen Osamede M.Sc (2011) | <i>Motivation and Job Performances Among Nurses In The Ekiti State Environment Of Nigeria</i> | Statistik Deskriptif, Pearson Korelasi Berganda, dan Metode Klasifikasi Kelompok dengan uji-t | Adanya pengaruh negatif antara Motivasi terhadap Kinerja perawat di daerah mereka |
| Dr Victor Obule Ebuara dan Dr Maurice Ayodele Coker (2012) | <i>Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State</i> | Analisis Korelasi Pearson Product Moment dan Analisis ANOVA | Adanya hubungan yang signifikan antara Disiplin dosen terhadap kepuasan pekerjaan mereka |

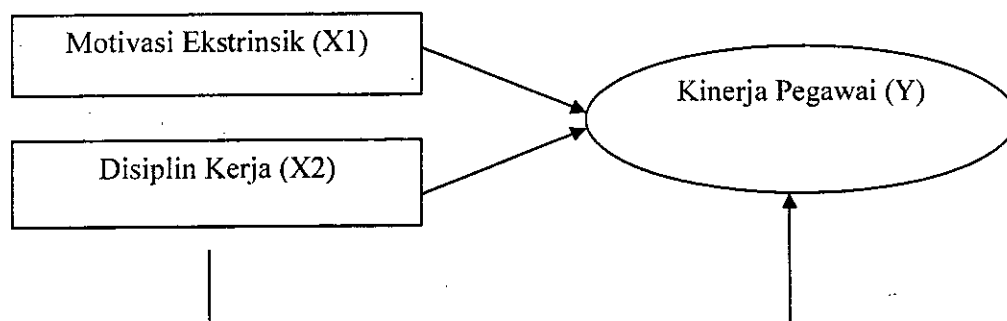
Hipotesis. Dalam penelitian ini akan membahas tentang pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1) : Semakin tinggi Motivasi Ekstrinsik akan semakin tinggi Kinerja Pegawai pada UPT Cikande Kabupaten Serang.

Hipotesis 2 (H2) : Semakin tinggi Disiplin Kerja akan semakin tinggi Kinerja Pegawai pada UPT Cikande Kabupaten Serang.

Hipotesis 3 (H3) : Semakin tinggi Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja akan semakin tinggi Kinerja Pegawai pada UPT Cikande Kabupaten Serang.

Kerangka Pemikiran. Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat skema kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pemikiran

METODE

Jenis Penelitian. Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mencari hubungan atau menjelaskan sebab-sebab perubahan yang berdasarkan fakta-fakta yang terukur. Dan teknik penelitian dengan survey yang dapat diamati dan diukur yang kemudian penulis akan melakukan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data dan menghitung menggunakan alat hitung SPSS.

Populasi dan Sampel. Populasi dari objek yang diteliti adalah pegawai UPT Cikande Kabupaten Serang yang berjumlah 68 orang. Berhubung pegawai pada UPT Cikande Kabupaten Serang sebanyak 68 orang maka teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data. **Jenis data.** Data Kualitatif yang merupakan serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian masih merupakan fakta-fakta verbal atau berupa keterangan-keterangan. Data Kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun digali dari hasil pengolahan data kuantitatif menjadi kualitatif.

Sumber Data. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menggunakan sumber data yang meliputi: (1) Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit yang bertujuan untuk memperoleh informasi.; (2) Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala yang digunakan dalam penyebaran angket ini menggunakan Skala Likert, dimana masing-masing jawaban diberi bobot nilai.; (3) Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.; (4) *Library Research* (Studi Kepustakaan) yaitu metode pengumpulan data dari literatur yang secara langsung berhubungan dengan topik permasalahan yang sedang diteliti, baik literatur yang bersumber dari referensi DPPKD Provinsi Banten UPT Cikande Kabupaten Serang, maupun dari buku-buku yang relevan.

Variabel Penelitian. Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah: (1) Motivasi Ekstrinsik sebagai variabel X_1 (*Independent Variable*) atau variabel tidak terikat yang hasil permasalahannya mempengaruhi variabel Y (*Dependent Variable*); (2) Disiplin Kerja sebagai variabel X_2 (*Independent Variable*) atau variabel tidak terikat yang hasil permasalahannya mempengaruhi variabel Y (*Dependent Variable*); (3) Kinerja Pegawai sebagai variabel Y (*Dependent Variable*) atau variabel terikat yang dipengaruhi oleh Variabel X_1 dan X_2 (*Independent Variable*).

Analisis Data. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas. Menurut Prof. Augusty (2011: 262), pada dasarnya kata "valid" mengandung makna yang sinonim dengan kata "good". Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Dikatakan valid jika dapat mengukur data variabel yang diteliti secara tepat. Apabila korelasi tiap faktor tersebut positif dan $> 0,300$ maka dinyatakan valid, sedangkan jika $< 0,300$ maka data dinyatakan tidak valid.

b) Uji Realibilitas. Menurut Prof. Augusty (2011: 263), sebuah *scale* atau instrumen data dan data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya apabila instrumen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Uji Reliabilitas adalah pengujian ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif yang sama atau tidak berubah-ubah. Dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > r_{\text{tabel}}$.

Analisis Korelasi Regresi. Koefisien Korelasi Parsial. Koefisien korelasi parsial merupakan koefisien korelasi antara dua variabel jika variabel lainnya konstan, pada hubungan yang melibatkan lebih dari dua variabel. Koefisien korelasi parsial antara Motivasi Ekstrinsik (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk mengetahui hubungan antara variabel Motivasi Ekstrinsik (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), apabila Disiplin Kerja (X_2) konstan maka akan di digunakan rumus:

$$r_{y_{1,2}} = \frac{r_{y_1} - r_{y_2}r_{1,2}}{\sqrt{1-r_{y_2}^2}\sqrt{1-r_{1,2}^2}}$$

Dimana :

$$r_{y_1} = \frac{\sum x_1 y}{\sqrt{\sum x_1^2 \sum y^2}}$$

$$r_{y_2} = \frac{\sum x_2 y}{\sqrt{\sum x_2^2 \sum y^2}}$$

$$r_{y_{1,2}} = \frac{\sum x_1 x_2}{\sqrt{\sum x_1^2 \sum x_2^2}}$$

Koefisien Korelasi Berganda. Analisis korelasi yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan dari dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain.

Dengan rumus:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi dari variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi Product moment dari X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi Product moment dari X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi Product moment dari X_1 dengan X_2

Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya), variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Persamaan regresi untuk dua *predictor* adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan: Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan (kinerja pegawai);
 α = Harga konstan; $b_{1,2}$ = Angka yang menunjukkan angka peningkatan atau variabel dependen yang didasarkan pada perubahan pada variabel dependen 1 dan 2 (X_1 dan X_2);
 X_1 = Motivasi Ekstrinsik; X_2 = Disiplin Kerja
 Untuk mencari nilai α , b_1 dan b_2 dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$b_1 = \frac{(\sum X_1 Y)(\sum X_2^2) - (\sum X_2 Y)(\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

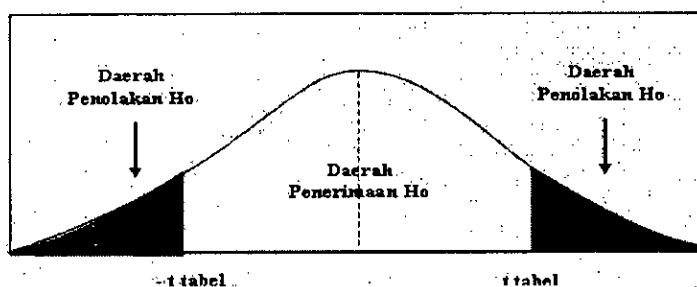
Dimana: Y = variabel dependen (Kinerja pegawai); α = konstanta; X_1 = variabel independen 1 (Motivasi Ekstrinsik); X_2 = variabel independen 2 (Disiplin Kerja); b_1 = koefisien regresi Motivasi Ekstrinsik; b_2 = koefisien regresi Disiplin Kerja.

Dengan persamaan tersebut, dapat dilihat pengaruh variabel Motivasi Ekstrinsik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Rancangan Pengujian Hipotesis. Uji-t. Pertama. Menentukan nilai t-tabel. Karena uji ini dilakukan dua arah berdasarkan Perumusan Hipotesisnya, maka uji hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0.05 dengan nilai derajat kebebasan (dk)=n-1 = 68-1 = 67. **Kedua.** Nilai t-hitung. Untuk mengetahui nilai t-hitung pada uji t digunakan perhitungan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_p \sqrt{(n-3)}}{\sqrt{(1-r_p^2)}}$$

Keterangan: r_p = Koefisien korelasi parsial; n = Jumlah data
Ketiga. Menentukan daerah keputusan



- a. Apabila: $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima.

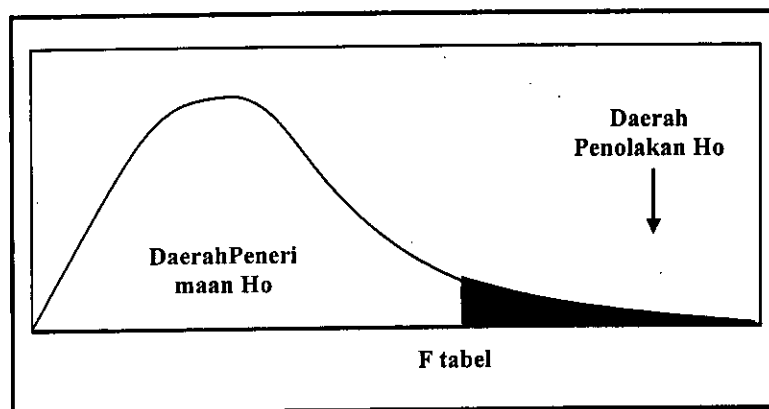
Uji F. Menentukan nilai F-tabel. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dk pembilang atau 3-1 = 2, dan dk penyebut n-k-1 atau 68-2-1 = 65.

Nilai F-hitung. Untuk mengetahui nilai F-hitung pada uji F digunakan perhitungan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana: R = koefisien korelasi berganda; k = banyaknya variabel bebas; n = ukuran sampel

Menentukan daerah keputusan



- Apabila: $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- Apabila: $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel X_1 Motivasi Ekstrinsik Pada UPT Cikande Kabupaten Serang

| | | | | |
|--|---|------------|---|-------|
| Jumlah skor untuk 135 orang yang menjawab SS | = | 135 x 5 | = | 675 |
| Jumlah skor untuk 117 orang yang menjawab S | = | 117 x 4 | = | 468 |
| Jumlah skor untuk 83 orang yang menjawab RR | = | 183 x 3 | = | 249 |
| Jumlah skor untuk 5 orang yang menjawab TS | = | 15 x 2 | = | 10 |
| Jumlah skor untuk 182 orang yang menjawab SS | = | 182 x 5 | = | 1.402 |
| Jumlah skor tinggi | = | 5 x 5 x 68 | = | 1.700 |
| Jumlah skor rendah | = | 1 x 5 x 68 | = | 1.340 |

Jadi, berdasarkan data tersebut maka variabel X_1 Motivasi Ekstrinsik sebesar $(1.402: 1.700) \times 100\% = 82.47\%$.

Berdasarkan data yang diperoleh dari 68 orang responden, maka skor 1.402 terletak pada daerah setuju dan sangat setuju dengan tingkat 82.47% terhadap Motivasi Ekstrinsik yang ada pada UPT Cikande Kabupaten Serang.

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel X_2 Disiplin Kerja Pada UPT Cikande Kabupaten Serang

| | | | | |
|--|---|------------|---|-------|
| Jumlah skor untuk 186 orang yang menjawab SS | = | 186 x 5 | = | 930 |
| Jumlah skor untuk 150 orang yang menjawab S | = | 150 x 4 | = | 600 |
| Jumlah skor untuk 63 orang yang menjawab RR | = | 163 x 3 | = | 189 |
| Jumlah skor untuk 9 orang yang menjawab TS | = | 199 x 2 | = | 918 |
| Jumlah skor untuk 182 orang yang menjawab SS | = | 182 x 5 | = | 1.737 |
| Jumlah skor tinggi | = | 5 x 6 x 68 | = | 2040 |
| Jumlah skor rendah | = | 1 x 6 x 68 | = | 1408 |

Jadi, berdasarkan data tersebut maka variabel X_2 Disiplin Kerja sebesar $(1.737:2.040) \times 100\% = 85.14\%$.

Berdasarkan data yang diperoleh dari 68 orang responden, maka skor 1.737 terletak pada daerah setuju dan sangat setuju dengan tingkat 85.14% terhadap Disiplin Kerja yang ada pada UPT Cikande Kabupaten Serang.

Tanggapan Responden Pernyataan Variabel Y Kinerja Pegawai Pada UPT Cikande Kabupaten Serang

| | | |
|--|--------------|---------|
| Jumlah skor untuk 175 orang yang menjawab SS | = 175 x 5 | = 875 |
| Jumlah skor untuk 144 orang yang menjawab S | = 144 x 4 | = 576 |
| Jumlah skor untuk 80 orang yang menjawab RR | = 180 x 3 | = 240 |
| Jumlah skor untuk 8 orang yang menjawab TS | = 8 x 2 | = 16 |
| Jumlah skor untuk 1 orang yang menjawab STS | = 1 x 1 | = 1 |
| Jumlah skor untuk 182 orang yang menjawab SS | = 182 x 5 | = 1.708 |
| Jumlah skor tinggi | = 5 x 6 x 68 | = 2.040 |
| Jumlah skor rendah | = 1 x 6 x 68 | = 1.408 |

Jadi, berdasarkan data tersebut maka variabel Y Kinerja Pegawai sebesar $(1.708:2.040) \times 100\% = 83.72\%$. Berdasarkan data yang diperoleh dari 68 orang responden, maka skor 1.708 terletak pada daerah setuju dan sangat setuju dengan tingkat 83.72% terhadap Kinerja Pegawai yang ada pada UPT Cikande Kabupaten Serang.

Uji Instrumen. Uji Validitas. Dengan menggunakan korelasi *rank-spearman*, suatu item dikatakan valid apabila koefisien korelasi *rank-spearman* (r_s) > 0,3.

Uji Reliabilitas. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Analisis Korelasi Regresi. Korelasi Parsial. Korelasi parsial merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, setelah satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi hubungan variabel tersebut tetap/ dikendalikan.

1. Korelasi Parsial Motivasi Ekstrinsik (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 1, maka didapat korelasi antara Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja Pegawai sebesar 0.533 berarti tingkat hubungannya adalah sedang. (0.533 berada pada interval 0.400 – 0.599 (sedang).

Tabel 1. Korelasi Parsial Motivasi Ekstrinsik (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

| Control Variables | | Motivasi_Ekstrinsik | Kinerja_Pegawai |
|--------------------|-------------------------|---------------------|-----------------|
| Disiplin _Kerja | Motivasi_Ekstrinsi | 1.000 | .533 |
| | Correlation | | .000 |
| | Significance (1-tailed) | | |
| | Df | 0 | 65 |
| Kinerja_Pegawai | Correlation | .533 | 1.000 |
| | Significance (1-tailed) | .000 | |
| | Df | 65 | 0 |

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2014

2. Korelasi Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2. Korelasi Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

| Control Variables | | Disiplin_Kerja | Kinerja_Pegawai |
|-------------------------|-----------------------------|----------------|-----------------|
| Motivasi_Ekst rinsik | Correlation | 1.000 | .432 |
| | Significance (1- tailed) | . | .000 |
| | Df | 0 | 65 |
| Kinerja_Pegawai | Correlation | .432 | 1.000 |
| | Significance (1- tailed) | .000 | . |
| | Df | 65 | 0 |

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2014

Berdasarkan tabel 2 di atas maka didapat korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0.432 berarti tingkat hubungannya adalah sedang. (0.432 berada pada interval 0.400 – 0.599 (sedang)).

Korelasi Berganda

Tabel 3. Korelasi Berganda

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .653 ^a | .427 | .409 | 3.61038 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Ekstrinsik

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2014

Berdasarkan tabel 3 maka didapat korelasi antara Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0.653 berarti tingkat hubungannya adalah kuat. (0.653 berada pada interval 0.600 – 0.799 (kuat)).

Analisis Regresi Berganda. Dari perhitungan menggunakan alat hitung SPSS maka dapat disimpulkan bahwa:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1.837 + 0.630X_1 + 0.372X_2$$

Persamaan regresi berganda ini mempunyai arti bahwa Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan interpretasi sebagai berikut:

1. Jika Motivasi Ekstrinsik (X₁) dinaikkan 1 kali dari kondisi sebelumnya dan Disiplin Kerja (X₂) dianggap konstan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.630 kali dari kondisi sebelumnya tetapi masih belum mengalami perbaikan yang berarti. Karena jika Motivasi Ekstrinsik (X₁) dinaikkan 8 kali dari kondisi sebelumnya dan Disiplin Kerja (X₂) masih dianggap konstan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 5.040 kali dari kondisi sebelumnya sehingga Kinerja Pegawai akan membaik.

2. Jika Disiplin Kerja (X_2) berubah 1 kali dari kondisi sebelumnya dan Motivasi Ekstrinsik (X_1) dianggap konstan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.372 kali dari kondisi sebelumnya tetapi masih belum mengalami perbaikan yang berarti. Karena jika Disiplin Kerja (X_2) berubah 14 kali dari kondisi sebelumnya dan Motivasi Ekstrinsik (X_1) masih dianggap konstan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 5.208 kali dari kondisi sebelumnya sehingga Kinerja Pegawai akan membaik.
3. Jika pengembangan Motivasi Ekstrinsik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dianggap konstan, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 1.837 yang berarti Kinerja Pegawai cukup baik.

Uji Hipotesis.

1. Uji-t Hipotesis 1 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. Hasil Uji t Hipotesis 1

| Model | | Unstandardized Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---------------------|--|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.837 | 3.392 | | .542 | .590 |
| | Motivasi_Ekstrinsik | .630 | .124 | .484 | 5.080 | .000 |
| | Disiplin_Kerja | .372 | .096 | .367 | 3.858 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2014

Penulis mengambil interval keyakinan sebesar 95% sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikansi) α sebesar 5% (0,05) uji dua arah dan derajat kebebasan (dk) $n-1 = 68-1 = 67$, maka nilai t-tabel 5% uji dua arah = 1.997138. Sedangkan t-hitung dapat dilihat dari tabel 4 didapat t-hitung sebesar = 5.080.

Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada DPPKD Provinsi Banten UPT Cikande Kabupaten Serang.

2. Uji-t Hipotesis 2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. Hasil Uji t Hipotesis 2

| Model | | Unstandardized Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|--|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.837 | 3.392 | | .542 | .590 |
| | Motivasi_Ekstrinsik | .630 | .124 | .484 | 5.080 | .000 |
| | Disiplin_Kerja | .372 | .096 | .367 | 3.858 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2014

Penulis mengambil interval keyakinan sebesar 95% sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikansi) α sebesar 5% (0,05) uji dua arah dan derajat kebebasan (dk) $n-1 = 68-1 = 67$, maka nilai t-tabel 5% uji dua arah = 1.997138. Sedangkan t-hitung dapat dilihat dari tabel 4.38 didapat t-hitung sebesar = 3.858.

Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DPPKD Provinsi Banten UPT Cikande Kabupaten Serang.

3. Uji-F Hipotesis 3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6. Hasil Uji F Hipotesis 3
ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 630.643 | 2 | 315.322 | 24.191 | .000 ^a |
| Residual | 847.265 | 65 | 13.035 | | |
| Total | 1477.908 | 67 | | | |

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2014

Penulis mengambil interval keyakinan sebesar 95% sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikansi) α sebesar 5% (0,05) uji satu arah dan dk pembilang atau $3-1 = 2$, dan dk penyebut $n-k-1$ atau $68-2-1 = 65$, maka nilai F-tabel 5% uji satu arah = 3.138142. Sedangkan F-hitung dapat dilihat dari tabel 6 didapat F-hitung sebesar = 24.191.

Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DPPKD Provinsi Banten UPT Cikande Kabupaten Serang.

PENUTUP

Kesimpulan. Pertama. Tanggapan responden terhadap Motivasi Ekstrinsik pada UPT Cikande Kabupaten Serang sebesar 1402 dengan tingkat persetujuan terhadap Motivasi Ekstrinsik sebesar 82,47%. Berdasarkan hasil analisis Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai didapat nilai korelasi parsial sebesar 0.533, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan tingkat hubungannya sedang antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai. Adapun kemampuan variabel Motivasi Ekstrinsik dalam menerangkan variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 28,40%, sedangkan 71,60% sisanya disumbang oleh faktor lain. Dan dari hasil pengujian hipotesis didapat nilai t-hitung (5.080) > t-tabel (1.997138), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada DPPKD Provinsi Banten UPT Cikande Kabupaten Serang. **Kedua.** Tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja pada DPPKD Provinsi Banten UPT Cikande Kabupaten Serang sebesar 1737 dengan tingkat persetujuan terhadap Disiplin Kerja sebesar 85,14%. Berdasarkan hasil analisis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai didapat nilai korelasi parsial sebesar 0.432, maka dapat dinyatakan terdapat hubungan positif tingkat hubungannya sedang antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Adapun kemampuan variabel Disiplin Kerja dalam menerangkan variabel Kinerja Pegawai adalah

sebesar 18,66%, sedangkan 81,34% sisanya disumbang oleh faktor lain. Dan dari hasil pengujian hipotesis didapat nilai t-hitung (3.858) > t-tabel (1.997138), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DPPKD Provinsi Banten UPT Cikande Kabupaten Serang. **Ketiga.** Tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai pada DPPKD Provinsi Banten UPT Cikande Kabupaten Serang sebesar 1408 dengan tingkat persetujuan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 83,72%. Berdasarkan hasil pengujian korelasi berganda antara Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar 0.653, maka dapat dinyatakan terdapat hubungan positif dan kuat antara Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dan nilai R Square sebesar 0.427 artinya sumbangan Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 42.7%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Dan dari hasil perhitungan regresi linier berganda didapat persamaan $\hat{Y} = 1.837 + 0.630X_1 + 0.372X_2$. Adapun dari hasil pengujian hipotesis didapat nilai F- hitung (24.191) > F-tabel (3.138142), maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DPPKD Provinsi Banten UPT Cikande Kabupaten Serang.

Saran. Pertama. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Cikande Kabupaten Serang. Adapun perbaikan pelaksanaan Motivasi adalah perlunya tindakan dari seorang Pemimpin untuk melakukan pengamatan secara langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahan, pegawai harus lebih mempelajari alat teknologi, dan kondisi kerja yang cukup baik dan nyaman agar pegawai dapat bekerja dengan baik. **Kedua.** Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Cikande Kabupaten Serang. Untuk mendukung terciptanya Kinerja Pegawai yang baik maka pihak Instansi harus memperhatikan Disiplin Kerja pegawai khususnya aturan pakaian pegawai yang lengkap sesuai dengan peraturan, pegawai harus menaati segala peraturan yang berlaku, pegawai harus hadir tepat waktu baik masuk kerja, apel pagi maupun pulang kerja, ketegasan dari seorang Pemimpin atau Atasan, pemberian sanksi yang tegas dan pegawai harus melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. **Ketiga.** Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Cikande Kabupaten Serang. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, maka Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja harus lebih diperhatikan. Caranya adalah dengan melakukan tindakan seperti pemberian pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pegawai, meningkatkan pendidikan pegawai, menjaga sikap dan perilaku pegawai dalam berhubungan dengan lingkungan kerjanya, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, jabatan dan tempat kerja, membuat situasi kerja yang kondusif dan meningkatkan pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku.

DAFTAR RUJUKAN

- Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Awosusi, et all. (2011). Motivation and Job Performances Among Nurses In The Ekiti State Environment Of Nigeria. *International Journal of Pharma and Bio Sciences* Vol 2/Issue 2/Apr-Jun 2011

- Chowdhury, Mohammed. (2008). Enhancing motivation and Work Performance of The Salespeople: The Impact of Supervisors' behavior. *The International Journal of Applied Management and Technology*, Vol 6, Num 1
- Ebuara, et all. (2012). Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State. *Public Policy and Administration Research* www.iiste.org ISSN 2224-5731(Paper) ISSN 2225-0972(Online) Vol.2, No.3, 2012
- Fahmi, Irham. (2011). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2012). Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Ferdinand, Augusty, (2011). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Luthans, Fred. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. McGraw-Hill. New York
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. (2010). Administrasi Personal Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja. Jakarta: Masagung
- Rivai, Veithzal, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. (2011). Performance Appraisal. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno, et all, (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta
- Tika, Pabundu. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Uno, Hamzah. (2011). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Winardi. (2011). Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada