

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Nur'aeni^{(1)*}, Vicram Mahza Mahardika⁽²⁾

Universitas Sang Bumi Rua Jurai

**email: nuraeniharyo@gmail.com, vicrammahzamahardika@gmail.com*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan 33 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data skunder. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi, kepustakaan dan kepustakaan. Berdasarkan hasil analisis data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 41,6%. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 33,4%. Terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 44,4%.

Kata kunci : Motivasi , Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi. (Oetama, 2016)

Faktor motivasi dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan pengetahuan serta

keterampilan. Kemampuan berkaitan erat dengan kecerdasan. Dan kecerdasan seseorang berhubungan dengan latar belakang pendidikan orang tersebut. Sedangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai menunjukkan kadar kompetensi pegawai tersebut yang menunjang tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor motivasi dan disiplin mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Selain daripada itu, ada sebagian sikap seorang pemimpin yang sering terlupakan, yaitu motivasi memberikan perhatian terhadap bawahannya. Begitu jarang sekali seorang pemimpin menyempatkan diri menghampiri ruang kerja bawahan, sebaiknya pemimpin mengontrol setiap kali datang ke kantor melakukan hal seperti itu.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Fungsi komunikasi dan motivasi. Pimpinan sangatlah penting untuk memberikan perubahan pada kinerja pegawai, bukan hanya sekedar komunikasi mengenai info-info kedinasan, aturan. Motivasi juga bukan hanya sekedar memberikan pujian dengan kata-kata melainkan komunikasi melalui tegur sapa, bersalaman, dan mampir ke tempat kerjanya dengan ketulusan hati. Rasanya sudah terlalu lama dan rindu terhadap situasi lingkungan kerja pada awal masuk kerja dengan adanya tegur sapa, bersalaman antara sesama teman kerja, apalagi dengan seorangan pimpinan minimal dengan satu instansi kerja.

Perlu disadari bahwa satu hal tersebut dapat mengarah pada perubahan kinerja pegawai Rendahnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dapat terlihat ketika penerapan sistem pembayaran pajak yang baru atau adanya pekerjaan baru pegawai lebih banyak diam, tidak mau mengambil tanggung jawab pekerjaan yang baru. Pegawai terlihat tidak berambisi, kehilangan minat untuk mengembangkan diri. Selain itu, terdapat beberapa pegawai sesaat setelah pelaksanaan apel pagi, mereka tidak

langsung menuju ruang kerja untuk mengerjakan tugasnya, namun menuju warung kantin untuk bersantai sampai dengan beberapa waktu, kemudian baru kembali menuju ruang kerjanya.

Adanya komunikasi dan motivasi lancar dan dapat diterima oleh para staf akan menimbulkan semangat kerja, sehingga merasa nyaman dalam lingkungan kerja. Hubungan antar sesama tenaga kerja akan tetap terjalin dan juga akan menimbulkan kerja sama yang baik. Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk berkepuasan kerja secara langsung tercermin sebagai upaya seberapa jauh ia bekerja keras.

Menurut Trisnaningsih (Ningsih, 2016) upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Harlie (2012) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”, disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 0,000 dan motivasi dengan tingkat signifikansi 0,000 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.(Harlie, 2012). Selanjutnya penelitian oleh

Fenomena yang terjadi pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan adanya beberapa pegawai yang terlambat hadir menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai terhadap instansi menurun dilihat dari daftar absensi pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan, serta masih ada pegawai yang tidak berada di kantor disaat jam kerja berlangsung. Hal ini akan berdampak negatif terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat pada umumnya. Giat bekerja dan disiplin tersebut dapat diperoleh melalui dorongan atau motivasi, baik motivasi yang timbul dari dirinya sendiri (individu) maupun motivasi yang digerakkan dari pihak lain. Tetapi yang terjadi justru sebaliknya masih ada pegawai yang kurang gairah bekerja yang disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan, sudah tentu minat kerja dan disiplin dirinya menurun bahkan tidak ada sama sekali, sehingga prestasi kerjanya pun menurun dengan indikator hasil kerja yang tidak optimal. Kurangnya motivasi dapat terlihat diantaranya ialah kurang memperhatikan setiap pekerjaan yang dibebankan atau diberikan oleh pimpinan, sedangkan kurangnya disiplin dapat dilihat diantaranya dari sering terlambatnya masuk kerja, bahkan tidak jarang tidak masuk kerja atau tanpa keterangan dengan berbagai macam alasan

Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu instansi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja bergantung dari besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan

pegawai tersebut. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai dapat bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. (Rivai & Mulyadi, 2012) Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut (Wicaksono et al., 2019)

Fenomena atau permasalahan yang terjadi pada obyek penelitian dalam hal kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah target penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan realisasi kerja pegawai. Meningkatkan kinerja organisasi dalam suatu instansi secara keseluruhan harus dimulai dari meningkatkan kinerja individu tiap pegawai dalam instansi. Kinerja pegawai memiliki potensi besar menjadi competitive advantage yang sulit ditiru, sebagai mana yang menjadi paradigma dalam Human Capital Management. Saat ini sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai objek pelaksana perintah dan kebijakan perusahaan semata, tapi lebih sebagai subjek atau perilaku yang turut menentukan kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dan menjadi lebih

baik dari tahun ke tahunnya Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011) Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentu banyak faktor yang mempengaruhi antara lain faktor intern yaitu yang ada pada diri pegawai seperti disiplin, motivasi, kompetensi, keterampilan dan tingkat pendidikan dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, pengawasan pimpinan, fasilitas kerja. Faktor internal dibentuk oleh pribadi sedangkan faktor eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta sarana dan prasarana tersedia secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan memberi judul : “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 33 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi, kepustakaan dan kepustakaan.

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah aktifitas yang memerlukan pengertian mendalam, kecerdikan, kreativitas, kepekaan konseptual dan pekerjaan berat. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dengan membandingkan teori teori yang relevan pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X1 :

$$Y = a + b_1X_1$$

Persamaan regresi linear sederhana untuk X2 :

$$Y = a + b_2X_2$$

Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E_t$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi X1

b2 = Koefisien regresi X2

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

ET = Error Term

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :
 t hitung = Nilai t
 r = Koefisien Korelasi N = Jumlah responden
 (Sugiyono, 2019)

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

. Analisis Kuantitatif

Perhitungan Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan akan menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Perhitungan Tentang Korelasi Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari 33 responden.

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.713**	.645**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.713**	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	33	33	33
Y	Pearson Correlation	.645**	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Motivasi (X₁) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar 0,645. Jika dikonsultasikan dengan tabel

Interpretasi Koefesien Korelasi (Sugiyono : 2005) maka tingkat korelasi Motivasi (X₁) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan termasuk dalam kategori korelasi “kuat” yakni terletak pada (0,600 - 0,799).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.394	3.13444

ANOVA				
Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
a. Predictors: (Constant), X1				

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,6452 = 0,416 = 0,416 \times 100\% = 41,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan sebesar 41,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.379	4.582		4.011	.000
	X1	.543	.124	.645	4.385	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung = 4,385. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,699, maka $t_{hitung} = 4,385 > t_{tabel} = 1,692$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X1) terhadap variabel

Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan diterima. Jadi variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah $Y = 18,379 + 0,543X1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Motivasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0, 543 point.

Perhitungan Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan simultan antara variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut :

Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,667, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Berarti semakin baik Motivasi dan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika Motivasi dan Disiplin Kerja tidak baik, maka Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan akan menurun

Koefisien Determinasi (KD) = $R = 0,6672 = 0,444 = 0,444 \times 100\% = 44,4\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa

besarnya pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 44,4% dan sisanya sebesar 55,6% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Y

Tabel Variabel Entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

Tabel 5. Perhitungan Regresi Ganda Antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
1	(Constant)	15.946	5.021	3.176	.004
	X1	.399	.176	2.231	.031
	X2	.203	.176	2.151	.036

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t didapat thitung untuk variabel Motivasi (X1) = 2,275 dan thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2)

yaitu = 2,151. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu =1,692, maka thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 15,946 + 0,399X1 + 0,203X2.$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,399 point.

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,203 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X1 = 0,399 lebih besar dari pada koefisien regresi X2 = 0,203. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 21. Tabel Uji Hipotesis Simultan.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.806	2	100.903	10.394	.000 ^a
	Residual	252.401	31	9.708		
	Total	454.207	33			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 10,394 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, maka Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan

Berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti, Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan masih rendah terlihat kinerja pegawai menurun terlihat dari pekerjaan tidak terselesaikan tepat pada waktunya. Bahwa secara bersama-sama Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.444 artinya sebesar $0.444 \times 100\% = 44,4\%$ variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 55,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun indikator kinerja pegawai yang perlu mendapatkan perhatian adalah daftar kuisioner nomor 5 dengan skor jawaban responden 119, Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pegawai harus dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan kantor agar pekerjaan selesai dengan target yang telah di tentukan oleh pimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapatkan perhitungan regresi linier ganda Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh persamaan $Y = 15,946 + 0,399X1 + 0,203X2$. Hasil ini bermakna jika Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berubah maka Kinerja Pegawai (Y) tetap sebesar 15,946 point. Apabila Motivasi ditingkatkan satu point maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar = 0,399. Jika Disiplin Kerja ditingkatkan satu point maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,203 point. Hasil pengujian hipotesis secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung = memperoleh hasil 10,394 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel = 4,196, pada taraf signifikan 5% dengan Dk = 33. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel (F hitung > F tabel). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier

- terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 No. 4(66), 8.
- Mangkunegra. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, T. (2016). Mencapai Derajat Sarjana Ekonomi. *Universitas Muhammadiyah Malam*, 11.
- Oetama, D. S. (2016). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA*. 6.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wicaksono, A., Umiati, N., & Abidin, A. Z. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KECAMATAN WATES KABUPATEN BLITAR*. 13(5), 6.