

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KOTA SERANG**

Suhartini

Universitas Serang Raya
suhartini@unsera.ac.id

Abstrak

Disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik merupakan fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang penting untuk dipelajari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Isu kinerja, disiplin dan motivasi ekstrinsik menjadi sorotan terutama bagi pegawai negeri sipil khususnya pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang. Pada survey awal, variabel kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang mendapat skor 59,3, variabel disiplin kerja mendapat skor sebesar 59,5 dan motivasi ekstrinsik mendapat skor 58, semua variable berada dibawah rata-rata standar skor dan jauh dibawah nilai harapan 100. Melihat fenomena tersebut diatas, sangat relevan apabila penelitian ini dikaji. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika . Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif, melalui berbagai analisis dan uji; reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi, t dan , SPSS v25. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 82 karyawan yang merupakan sampel jenuh. Data bersumber dari data primer dan sekunder. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik secara simultan dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Kantor dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Serang.*

Abstract

Work discipline and extrinsic motivation are functions in human resource management that are important to study their effects on employee performance. Issues of performance, discipline and extrinsic motivation are in the spotlight, especially for civil servants, especially at the Office of Communication and Information in the City of Serang. In the initial survey, employee performance variables at the Communication and Informatics Office of Serang City received a score of 59.3, work discipline variable scored 59.5 and extrinsic motivation scored 58, all variables are below the average standard score and far below the expected value 100. Seeing the phenomenon mentioned above, it is very relevant if this research is studied. This study aims to determine the effect of work discipline and extrinsic motivation on employee performance at the Office of Communication and Informatics. This research was conducted using a quantitative descriptive method, through various analyzes and tests; reliability, multiple linear regression, coefficient of

determination, t and , SPSS v25. The population in this study amounted to 82 employees which is a saturated sample. Data sourced from primary and secondary data. Based on the results of the study it can be concluded that, 1) there is a significant influence between work discipline on employee performance, 2) there is a significant effect between extrinsic motivation on employee performance, 3) there is a significant influence between work discipline and extrinsic motivation simultaneously with employee performance . . .

Keywords: *Employee Performance, Work Discipline, Extrinsic Motivation, Office of Communications And Informatics City of Serang.*

PENDAHULUAN

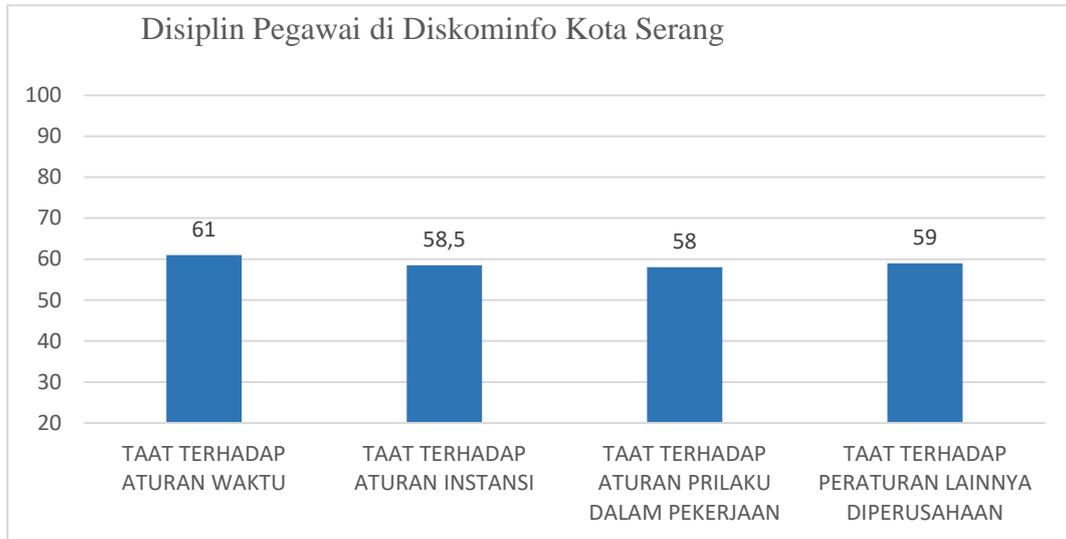
Latar Belakang

Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi akan dicatat dalam aktivitas kerja yang dilakukan karyawan dalam suatu periode, aktivitas kerja tersebut berupa hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif . Pada hakekatnya keberhasilan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada dalam fungsi sumber daya manusia di antaranya fungsi disiplin dan fungsi motivasi. Fenomena ini sangat menarik untuk terus digali karena sumber tenaga manusia atau pegawai mengalami pasang surut dalam pelaksanaan kegiatan dari satu periode ke periode lainnya. Dengan demikian variabel-variabel kasus penelitian lebih dikerucutkan agar secara fundamental dapat diketahui penyebab penurunan dan peningkatan kinerja maka untuk itu diambil langkah-langkah kebijakan agar kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan harapan. Suhartini 2018 menyatakan bahwa “ motivasi ” kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Serang, variable disiplin kerja pegawai masih tergolong rendah dilihat dari indikator kepatuhan terhadap aturan organisasi, kepatuhan terhadap perilaku kerja dan aturan lain yang ditetapkan dalam ruang lingkup organisasi. Pada variabel motivasi eksentrik yaitu motivasi berdasarkan dari luar pegawai terdapat indikator yang masih rendah meliputi administrasi kebijakan, kualitas pengawasan, hubungan antar rekan kerja , sedangkan pada indikator kondisi kerja dan gaji pegawai merasa cukup. Pada indikator variabel kinerja masih rendah yaitu efisiensi, disiplin kerja, ketelitian, Kepemimpinan, inisiatif dan kejujuran. Berdasarkan uraian masalah tersebut bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Seberapa besar pengaruh motivasi eksentrik terhadap kinerja dan seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi eksentrik terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang . Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak - pihak yang berkepentingan sehingga berdampak pada pengembangan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam kehidupan organisasi di masa yang akan datang.

Berdasarkan grafik variabel disiplin kerja, motivasi eksentrik dan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang yang dilakukan pada survey awal sebagai penunjang dalam penelitian ini.

Tabel 1. Disiplin Kerja (X 1)

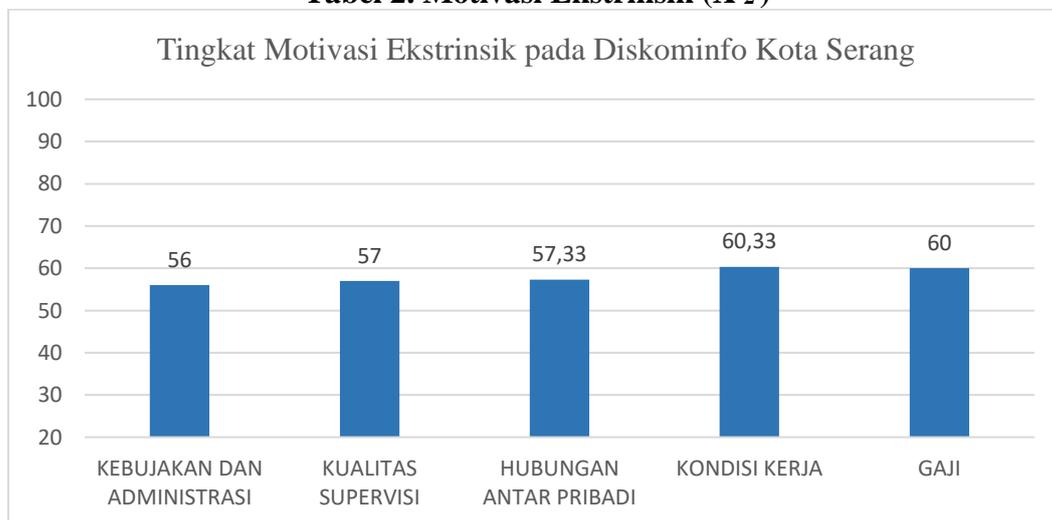


Sumber data diolah tahun 2022

Keterangan : $n = 20$ karyawan , skala 1 sampai 5, skor tertinggi ($5 \times 20 = 100$), dan skor terendah ($1 \times 20 = 20$) sehingga standar skor ($(100:2)+10 = 60$) (Zikmund dkk 2010).

Berdasarkan tabel 1. dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang masih rendah, dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh 59,2 masih dibawah standar nilai 60.

Tabel 2. Motivasi Ekstrinsik (X 2)

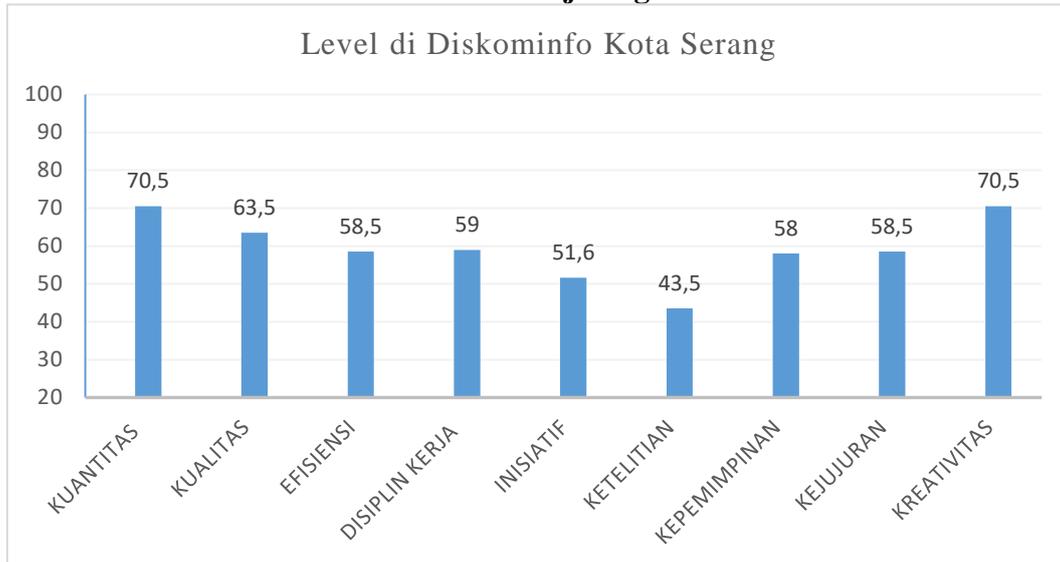


Sumber data diolah tahun 2022

Keterangan : $n = 20$ karyawan , skala 1 sampai 5, skor tertinggi ($5 \times 20 = 100$), dan skor terendah ($1 \times 20 = 20$), sehingga skor standar ($(100:2)+10 = 60$) (Zikmund dkk 2010).

Berdasarkan Tabel 2 . dapat dijelaskan bahwa motivasi ekstrinsik pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang masih rendah, dilihat dari rata-rata skor yang diperoleh 58,13 masih dibawah standar skor 60.

Tabel 3. Kinerja Pegawai



Sumber data diolah tahun 2022

Keterangan : $n = 20$ karyawan, skala 1 sd 5, skor tertinggi $5 (5 \times 20 = 100)$, dan skor terendah 1 ($1 \times 20 = 20$) sehingga skor standar $(100 : 2) + 10 = 60$ (Zikmu n d dkk 2010).

Dari Tabel 3. Dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang masih rendah dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh 59,29 masih dibawah standar skor 60.

Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Suatu hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan secara kualitatif dan atau kuantitatif adalah suatu upaya implementasi gerak fisik dan pikiran serta hati dalam aktivitas kerja pada suatu organisasi. Kinerja dapat juga dikatakan merupakan hasil kerja seseorang, suatu proses manajemen secara menyeluruh, dimana hasil kerja orang tersebut harus ditunjukkan secara konkrit dan terukur. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi (Sedarmayanti, 2018:260).

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, (Afandi , 2018: 84) .

Jadi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besaran adalah hasil kerja segala macam satuan ukuran yang berhubungan dengan besaran usaha yang dapat dinyatakan dalam bilangan atau bilangan lain yang setara.
2. Mutu, adalah hasil kerja segala macam satuan ukuran yang berhubungan dengan mutu atau mutu pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam ukuran numerik atau padanan numerik lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, adalah berbagi sumber daya secara bijaksana dan hemat biaya.
4. Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Inisiatif, adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan hal yang benar tanpa disuruh, mampu menemukan apa yang harus dilakukan dengan sesuatu di sekitar Anda, berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal meskipun situasinya semakin sulit.
6. Akurasi, adalah tingkat kesesuaian hasil pengukuran pekerjaan apakah pekerjaan tersebut telah mencapai tujuannya atau belum.
7. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran merupakan salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan, namun kejujuran harus terus diupayakan karena mempunyai nilai-nilai moral yang tinggi dan agung.
9. Kreativitas adalah proses mental yang melibatkan ide penampilan atau melibatkan ide penampilan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang ditanamkan kepada Pegawai akan sangat mempengaruhi keseriusan Pegawai dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar menjawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar bawahannya memiliki kedisiplinan yang baik.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011:825). Disiplin kerja adalah sesuatu sikap, perilaku yang sesuai perilaku dan tindakan _ peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak, (Darmawan, 2013: 41) . Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan (Hasibuan dalam Sinambela, 2016:335).

Indikator disiplin kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Patuhi waktu, dilihat dari waktu masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat sesuai dengan aturan perusahaan.
2. Taati peraturan perusahaan, Dasar peraturan tentang cara berpakaian dan bertindak sesuai tuntutan dalam pekerjaan.
3. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan ,

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.

4. Mematuhi peraturan lain di perusahaan,
Aturan tentang apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan karyawan di perusahaan.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi yang ditentukan dalam organisasi yang bersangkutan, (Bangun, 2012:312).

Motivasi didefinisikan sebagai suatu proses untuk menciptakan gairah kerja bagi karyawan yang menggerakkan mereka untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif secara terpadu untuk mencapai kepuasan tertentu (Hasibuan, 2012).

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar individu yang turut menentukan perilaku individu dalam kehidupan individu tersebut (Hezberg dalam Luthans, 2011: 160).

Motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang diharapkan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya berupa tanda dari sesuatu materi, misalnya imbalan berupa uang atau intensif lainnya yang diperoleh _ atas sesuatu usaha yang telah dilakukan , (bundel 2015:196) .

Jadi motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar individu yang akan mendorong individu tersebut untuk termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya dan mendapatkan pujian dari pimpinan.

Indikator motivasi ekstrinsik

Menurut Herzberg dikutip oleh Luthans (2011: 160), indikator yang tergolong motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut :

1. *Kebijakan dan administrasi* (Kebijakan dan administrasi) motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk yang ditulis oleh pemimpin. Kebijakan atau administrasi yang dibuat bisa membuat pedoman bagi karyawan dalam melakukan profesi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya menjawab bahwa diberikan . Kebijakan dan administrasi pelaksanaan dilakukan pemimpin masing-masing sehingga mereka bisa melakukan cukup adil.
2. *pengawasan kualitas* (Pengawasan Kualitas), Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menyebabkan kekecewaan bagi karyawan. Pemimpin harus memahami metode mengawasi yang benar dan efektif, Pemimpin harus memiliki keterampilan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pemimpin harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.
3. *Hubungan Interpersonal* (Hubungan Antar Pribadi) , Hubungan antarpribadi menunjukkan hubungan individu Antara bawahan dengan bosnya dan antara bawahan dengan kolega di mana itu bekerja, kemungkinan bawahan merasa tidak bisa bergaul dengan atasan atau rekan kerjanya.
4. *Lingkungan kerja*, setiap manajer bisa berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya Menjadi lebih sesuai . Misalnya ruangan khusus untuk unit, pencahayaan , suhu udara furnitur dan kondisi fisik lainnya . berdasarkan Hezberg jika kondisi lingkungan baik _ bisa tercipta , kinerja tinggi _ dapat tercipta , prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui pemusatan pada kebutuhan ego dan realisasi diri yang lebih _ tinggi .
5. *Upah* (Gaji), Pada umumnya setiap pimpinan tidak dapat menentukan besaran gaji yang berlaku di unitnya. Namun, setiap manajer memiliki kewajiban untuk menilai apakah posisi di bawah pengawasannya diberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pemimpin _ harus berusaha untuk mengetahui bagaimana posisi di kantor diklasifikasikan dan elemen apa hanya itu menentukan klasifikasinya .

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang yang berlokasi di Taman K3 Ciceri, Jl Jend Sudirman No 25 Sumur Pecung, Serang, Banten. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang yang berjumlah 82 pegawai. Penelitian ini menggunakan *probability sampling* atau sampling jenuh yaitu seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang sebagai sampelnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang yakni sebanyak 82 orang sebagai sampel jenuh, dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 49 orang atau 59% dan perempuan sebesar 33 atau 40,25%. Mayoritas responden memiliki rentang usia 20-30 tahun dengan persentase 44,08%. Responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK dengan persentase 36,08% dan mayoritas responden telah bekerja selama 1-5 tahun dengan persentase 36,085% .

Uji Reabilitas

Berikut hasil uji Reliabilitas yang diperoleh _ dari setiap item pertanyaan angket disiplin kerja dan variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	Keandalan Standar	Informasi
Disiplin Kerja	0,766	0,60	Dapat diandalkan
Motivasi Ekstrinsik	0,785	0,60	Dapat diandalkan
Kinerja karyawan	0,778	0,60	Dapat diandalkan

Sumber : Statistik SPSS Output 25.0 tahun 2022

Uji Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara variabel disiplin kerja (X2) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap variabel (Y).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Tanda tangan.	Statistik Collinearity	
	B	Kesalahan Std.	Beta			Toleransi	VIF

1	(Konstan)	10.382	6.588		1,576	,119		
	Disiplin Kerja (X1)	,727	,221	,335	3.298	,0 0 1	,603	1,659
	Motivasi Ekstrinsik (X2)	,678	,153	,452	4,439	,0 0 0	,603	1,659

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,382 + 0,727 X_1 + 0,678 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan tersebut, adalah:

- Jelaskan bahwa disiplin kerja (X₁) dan motivasi ekstrinsik (X₂) Jika dianggap tetap, maka kinerja pegawai (Y) hanya 10.382.
- Dijelaskan bahwa disiplin kerja (X₁) meningkat sebesar 1 satuan dan motivasi ekstrinsik (X₂) dianggap konstan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,727.
- Dijelaskan bahwa motivasi ekstrinsik meningkat 1 satuan dan disiplin kerja (X₁) dianggap konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,678.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Ringkasan Model ^b				
Model	R	R Square	Disesuaikan R Square	Std. Kesalahan Perkiraan
1	,712	,507	,495	8.739

Prediktor: (Konstan), Motivasi Ekstrinsik (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Data diolah 2022

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas. Maka diperoleh nilai R sebesar 0,712.

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,712^2 \times 100\% \\ &= 0,51 \times 100\% \\ &= 51\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 51%. Artinya variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 51%. Sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T (Sebagian)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada taraf signifikansi = 0,05.

Tabel 7. Hasil uji T (Sebagian)

Koefisien -

Model	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Tanda tangan
	B	Std. Kesalahan	Beta		
1 (Konstan)	10.382	6.588		1,576	,119
Disiplin Kerja (X1)	,727	,221	,335	3.298	,001
Motivasi Ekstrinsik (X2)	,678	,153	,452	4,439	,000

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji-t (parsial) pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil dari masing-masing pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Secara parsial pengaruh disiplin kerja (X1) pada kolom t menunjukkan nilai **t_{hitung}** sebesar 3,298 hal ini berarti nilai yang diperoleh lebih besar dari nilai **t_{tabel}** sebesar 1,990. Kemudian diperoleh nilai sig sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **t_{hitung} > t_{tabel}** (3.298 > 1.990) dan nilai sig 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- b. Secara parsial pengaruh motivasi ekstrinsik (X2) pada kolom t menunjukkan nilai **t_{hitung}** sebesar 4,439 hal ini berarti nilai yang diperoleh lebih besar dari nilai **t_{tabel}** yaitu 1,990. Kemudian diperoleh nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **t_{hitung} > t_{tabel}** (4,439 >1,990) dan nilai sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Uji F (Simultan)

Uji f (simultan) digunakan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas. Disiplin kerja (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) memiliki pengaruh bersama terhadap kinerja pegawai (Y) yang diuji pada taraf signifikansi = 0,05.

Tabel 8. Uji F Hasil Uji Simultan

ANOVA dan

Model	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata Persegi	F	Tanda tangan.
1 Regresi	6214,106	2	3107.053	40.687	,000 ^b
Sisa	6032.869	79	76.365		
Total	12246.976	81			

Variabel Dependen: Kinerja pegawai (Y)

Prediktor: (Konstan), Motivasi Ekstrinsik (X2), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji f (simultan), nilai f_{hitung} pada kolom f adalah 40.687. Artinya nilai yang diperoleh lebih besar dari nilai f_{tabel} yaitu 3,112. Kemudian diperoleh nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($40.687 > 3.112$), dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Pusat Informasi dan Komunikasi Kota Serang sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka kinerja pegawai tersebut akan semakin baik.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi ekstrinsik (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi ekstrinsik pegawai maka kinerja karyawan akan semakin baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Diskominfo Kota Serang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang hendaknya dapat menjaga hubungan baik dengan pegawai dalam bekerja dan memantau aktivitas kerja pegawai, sehingga pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja di lingkungan Komunikasi dan Informatika Kota Serang, dengan selalu memberikan semangat dan apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan pegawai serta selalu memberikan arahan dalam melaksanakan pekerjaan. sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai, memimpin secara efektif, sehingga pegawai merasa nyaman dengan kepemimpinannya di lembaga.

Pimpinan Dinas Komunikasi Informatika Kota Serang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawainya dalam bekerja dan selalu memberikan motivasi berupa dorongan dan pujian atas apa yang telah dilakukan pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariwibowo Imam , Rahma , (2020). Jurnal GeoEconomics , Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara.
- sarjana Ipan , (2020). Khazanah Jurnal Pengetahuan Berazam , Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang.

- Maesofhani Citra Irma, Luthfi. (2019). Jurnal Penelitian Bisnis *dan Manajemen Tirtayasa* , Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Serang.
- Yang bersangkutan Agus, Hamid Abdul, Juliyatmi Rihul Husnu. (2021). Jurnal Kesehatan dan Sains , Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Lopok Kabupaten Lopok.
- Riduwan, 2015. *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian* , Bandung: Alfabeta
- Rozzaqiyah Husna, Suryaman, Fitriani Maman Risma, Nugraha Billy. (2021). Jurnal Jasa Industri , Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UKM Tahu Sehat Cikampek.
- Santoso Arief Budi dan Ramadhan Nur Khoirul , (2020). Jurnal _ gangguan bisnis , Pengaruh disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman.
- Sanusi Anwar, 2017. *Metodologi penelitian bisnis* . Jakarta : Salemba Empat.
- Saputra Wahyu Bima , Juanita, Nasution Siti Saidah , (2020). Jurnal Puskesmas Jambi (JKMJ) , Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Permata Bunda Medan Tahun 2018.
- Suhartini 2018. Jurnal Ilmu Manajemen FEB Universitas Serang Raya Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Pra Kredit Rakyat (BPR) Sukabumi .
- Suhartini , Ratu Dea Madame Badriyah , (2020). Jurnal Ilomata Jurnal Internasional Manajemen .
- Sugiono Edi , Rachmawati Widia . (2019). Jurnal Knowledge Management , Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Padang Jakarta Selatan.
- Suwatno, Joni priansa donni, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia di organisasi publik dan bisnis* . Bandung: Alfabeta.
- Untar Ni Made Rani, Sujana I Wayan, dan Novarin Ni Nyoman Ari. (2021). jurnal emas , _ Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tanaban.
- Wibisono Dermawan, 2011. *Pedoman Manajemen Kinerja & Organisasi untuk Pengembangan Indikator* , Ciracas, Jakarta: Erlangga Publisher.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Salemba empat penerbit.