

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAAHRAGA KOTA TANGERANG SELATAN

Loveita Lutsy¹, Retno Japanis Permatasari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ lutsyloveita@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01337@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at the Pamulang District Office, South Tangerang City. The method used is quantitative associative. The research population was 53 people and using a saturated sample or the entire existing population as a sample in this study. The data analysis technique used is instrument test, classical assumption test, descriptive analysis, regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis test. The research results show that work discipline partially affects employee performance by 50,5% while the remaining 49,5% is influenced by other variables not examined. Motivation partially affects employee performance by 37,2% while the remaining 62,8% is influenced by other variables not examined. Work discipline and Motivation simultaneously affect employee performance by 42,8% while the remaining 47,2% are influenced by other variables not examined. The results showed that the multiple linear regression equation $Y = 12,592 + 0,468 X1 + 0,212 X2$ means that employee performance even without the influence of work motivation and job satisfaction already has an effect of 12,592. Simultaneously, work discipline and motivation have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of F count $> F$ table, namely $(27,971 > 3,18)$ with a significance of $0.001 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between work motivation and job satisfaction on employee performance simultaneously at the Youth and Sports Department Office of South Tangerang City

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 53 orang dan menggunakan sampel jenuh atau seluruh populasi yang ada menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 50,5% sedangkan sisanya 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 37,2% sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 42,8% sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil Penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda $Y = 12,592 + 0,468 X1 + 0,212 X2$ artinya kinerja pegawai meskipun tanpa adanya pengaruh

motivasi kerja dan kepuasan kerja sudah memiliki pengaruh sebesar 12,592. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $(27,971 > 3,18)$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor paling penting di dalam sebuah organisasi pemerintahan khususnya dalam hal kinerja pegawai didalamnya. Atas dasar kepentingannya sumber daya manusia harus dikelola dengan tepat dan baik. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan tepat karena sangat penting untuk menghasilkan kontribusi pekerjaan yang optimal. Manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam lembaga pemerintahan, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi pemerintah tidak akan berjalan. Sumber daya manusia, atau tenaga kerja, sangat penting untuk kelangsungan hidup sebuah organisasi pemerintah. Kinerja pegawai di sebuah organisasi pemerintah sangat bergantung pada apakah organisasi itu mampu berkembang atau tidak.

Kinerja pegawai merupakan evaluasi atas seberapa baik atau efektif seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Evaluasi kinerja ini biasanya mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja sama tim, kepatuhan terhadap aturan organisasi dan kemampuan untuk mencapai target yang ditetapkan. Penilaian kinerja pegawai penting untuk membantu manajemen dalam pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, pengembangan pegawai, atau bahkan diberhentikan jika diperlukan. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan, pembinaan dan pengakuan atas prestasi yang baik merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Sutrisno (2020:123) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian

kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan karyawan. Kinerja adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas seperti motivasi, disiplin, dan sebagainya”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi dalam kinerja pegawai yaitu disiplin kerja dan motivasi. Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi instansi dapat meningkatkan kinerjanya. Apabila individu dalam instansi yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka instansi juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi ditentukan oleh kinerja pegawai. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki pencapaian kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan terdapat pegawai dengan kinerja yang semakin menurun meskipun memiliki pengalaman kerja cukup baik.

Pada 26 April 2019 telah ditetapkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut aturan terbaru, ada dua aspek penilaian kinerja PNS, yaitu hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan penilaian terhadap perilaku kerja. SKP ini adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai pada periode tertentu, SKP itu pada dasarnya memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

Sangat Baik, apabila PNS memiliki: 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh) dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh). Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) – ≤ angka 90 (sembilan puluh). Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh) dan Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Berikut tabel dibawah ini nilai kinerja pegawai Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan:

Tabel 1.1
 Nilai Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Tahun 2020-2023

Unsur Kinerja	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Orientasi Pelayanan	85,32	84,86	82,54	80,27
Integritas	83,77	83,53	82,93	82,63
Komitmen	83,65	83,43	83,27	83,00
Disiplin	80,38	80,72	80,65	80,56
Kerja sama	82,68	81,89	81,53	81,00
Rata-rata	83,16	82,50	82,38	81,87

Sumber : Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan (2020-2023).

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai dari tahun 2020 sampai tahun 2023 mengalami penurunan. Rata-rata persentase nilai kinerja pada tahun 2020 adalah 83,16, lalu pada tahun 2021 persentasenya menurun menjadi 82,50, pada tahun 2022 persentase kinerja kembali menurun menjadi 82,38, kemudian pada tahun 2023 persentase kinerja terus menurun menjadi 81,87. Berdasarkan rata-rata nilai kinerja pegawai pada tahun 2020-2023 maka nilai kinerja pegawai masuk dalam kategori cukup, hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai masih dapat ditingkatkan menjadi lebih baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja Menurut Agustini (2019:81) “disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan di instansi yang bersangkutan”. Berikut merupakan peraturan yang sudah ditetapkan terkait jam kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan:

Tabel 1.2
 Ketentuan Jam Kerja Pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan

No	Hari	Masuk	Istirahat	Masuk setelah istirahat	Pulang
1	Senin - Kamis	07.30 wib	12.00 wib	13.30 wib	16.00 wib
2	Jumat	07.30 wib	11.30 wib	13.30 wib	16.30 wib

Sumber : Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan.

Penerapan disiplin kerja dengan jam kerja yang telah ditetapkan pada tabel 1.2 bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan membangun rasa tanggung jawab pegawai. Absensi pegawai merupakan isu yang sering dihadapi oleh berbagai organisasi pemerintahan. Ketidakhadiran pegawai di tempat kerja dapat berdampak signifikan terhadap kinerja, dikarenakan data absensi memberikan informasi tentang kedisiplinan seorang pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu memiliki sistem manajemen absensi yang efektif untuk memonitor kehadiran pegawai, guna mengetahui apakah pegawai terlambat datang atau pulang sebelum waktunya.

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat evaluasi absensi pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan:

Tabel 1.3
 Absensi Kerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja	Tidak hadir (rata-rata hari)		Datang terlambat (rata-rata hari)		Pulang cepat (rata-rata hari)	
			A	%	A	%	A	%
2020	52	280	3	0,02%	10	0,07%	16	0,11%
2021	52	280	4	0,03%	12	0,09%	17	0,13%
2022	54	280	4	0,03%	8	0,03%	14	0,10%
2023	52	280	3	0,02%	11	0,08%	18	0,15%

Sumber : Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan (2020-2023).

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai masih rendah, disiplin kerja menurun dengan adanya kecenderungan meningkatnya ketidakhadiran, datang terlambat dan pulang cepat. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakdisiplinan pegawai meningkat dalam 4 tahun terakhir. Jumlah persentase pegawai yang tidak hadir pada tahun 2020 sebesar 0,022%, pada tahun 2021 persentase tidak hadir meningkat menjadi 0,029%, pada tahun 2022 persentase menurun menjadi 0,028%, lalu pada tahun 2023 persentase menurun cukup signifikan menjadi 0,021%. Selain tidak hadir pegawai juga sering datang terlambat, bisa dilihat pada tahun 2020 tingkat persentase keterlambatan pegawai sebesar 0,073%, lalu tahun 2021 tingkat persentase keterlambatan meningkat menjadi 0,088%, namun pada tahun 2022 persentase keterlambatan

pegawai menurun cukup signifikan menjadi 0,056%, pada tahun 2023 persentase keterlambatan naik kembali menjadi 0,079%. Kemudian persentase pegawai yang pulang cepat pada tahun 2020 sebesar 0,11%, pada tahun 2021 persentase pegawai pulang cepat meningkat menjadi 0,12%, pada tahun 2022 persentase menurun menjadi 0,099%, lalu pada tahun 2023 persentase pegawai pulang cepat kembali naik menjadi 0,13%.

Pada tabel 1.3 diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai dalam 4 tahun terakhir cukup rendah. Pada 2 tahun terakhir persentase tidak hadir menurun, ini merupakan hal yang cukup baik. Namun pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat persentasenya cenderung naik.

Berikut adalah data hasil pra survey yang dilakukan peneliti dengan memberikan kuesioner pra survey mengenai disiplin kerja kepada 30 pegawai Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan :

Tabel 1.4
Hasil Pra survey Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Pegawai	Jawaban Responden	
				Iya	Tidak
1	Masuk kerja tepat waktu	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan dan tidak pernah terlambat.	30	12	18
2	Penggunaan waktu secara efektif	Saya selalu menghindari pemborosan waktu dan fokus pada tugas yang sedang dikerjakan.	30	14	16
3	Tidak pernah mangkir	Saya tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir tanpa izin dan pengajuan.	30	13	17
4	Mematuhi semua peraturan organisasi	Saya tidak pernah menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi.	30	16	14
5	Membuat laporan kerja harian	Saya selalu menyertakan data dan bukti pendukung dalam laporan kerja harian.	30	11	19

Sumber: Data pra survey, diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 1.4 diatas, lebih banyak pegawai menjawab tidak dengan indikator disiplin kerja yang dinilai. Pertama pada indikator masuk kerja tepat waktu lebih banyak pegawai yang menjawab tidak yaitu sebanyak 18, karena masih ada beberapa pegawai yang tidak disiplin dengan waktu yang sudah ditentukan. Untuk indikator penggunaan waktu secara efektif banyak pegawai yang menjawab tidak yaitu sebanyak 16, masih ada beberapa pegawai yang tidak fokus pada satu pekerjaan saja di waktu yang sama. Lalu pada indikator tidak pernah mangkir masih banyak pegawai menjawab tidak yaitu sebanyak 17, dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang pulang terlebih dahulu tanpa adanya izin dari

pimpinan. Kemudian pada indikator mematuhi semua peraturan organisasi lebih sedikit pegawai menjawab tidak yaitu sebanyak 14, karena beberapa pegawai merasa tidak pernah menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi. Terakhir pada indikator membuat laporan kerja harian banyak pegawai yang menjawab tidak yaitu sebanyak 19, karena pegawai merasa tidak perlu menyertakan data dan bukti pendukung di laporan kerja harian. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diberikan pegawai masih belum bisa dikatakan baik dan perlu ditingkatkan lagi.

Selain disiplin kerja, motivasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan bentuk keyakinan atau kepercayaan pada diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya. Semakin tinggi rasa keyakinan itu maka akan memotivasi seseorang dalam bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi.

Menurut Mangkunegara (2019:18) “motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan”. Berikut adalah data hasil pra survey yang dilakukan peneliti dengan memberikan kuesioner pra survey mengenai motivasi kepada 30 pegawai Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan :

Tabel 1.5
Hasil Pra survey Variabel Motivasi (X2)

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Pegawai	Jawaban Responden	
				Iya	Tidak
1	Belas jasa	Saya merasa sistem penghargaan di kantor memotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.	30	14	16
2	Kondisi kerja	Saya merasa hubungan antar rekan kerja di kantor harmonis dan suportif.	30	18	12
3	Fasilitas kerja	Saya merasa fasilitas pendukung seperti kursi, ruang istirahat, dan toilet memadai.	30	17	13
4	Prestasi kerja	Saya merasa tertantang untuk meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang lebih baik.	30	13	17
5	Pengakuan dari atasan	Saya merasa pengakuan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang relevan dengan pekerjaan.	30	12	18

Sumber: Data pra survey, diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 1.5 diatas, lebih banyak pegawai menjawab tidak dengan indikator motivasi yang dinilai. Pertama pada indikator balas jasa lebih banyak pegawai yang menjawab tidak

yaitu sebanyak 16. Untuk indikator kondisi kerja lebih sedikit pegawai yang menjawab tidak yaitu sebanyak 12. Lalu pada indikator fasilitas kerja lebih sedikit pegawai menjawab tidak yaitu sebanyak 13. Kemudian pada indikator prestasi kerja banyak pegawai menjawab tidak yaitu sebanyak 17. Terakhir pada indikator pengakuan dari atasan banyak pegawai yang menjawab tidak yaitu sebanyak 18. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai masih belum bisa dikatakan cukup atau baik dan perlu ditingkatkan lagi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin sangat penting digunakan untuk pertumbuhan perusahaan, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja terbaik. Menurut Siswanto dalam Supomo (2019:133) “disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, taat, patuh terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menerima sanksi apabila melanggar peraturan”. Menurut Supomo (2019:134) “disiplin kerja adalah perilaku seorang pegawai untuk selalu menghargai dan menghormati peraturan yang berlaku disuatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan”.

Latainer dalam Sutrisno (2020:87) “disiplin kerja adalah suatu kekuatan dimana berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan juga nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan serta perilaku”. Afandi (2018:11) “disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban”.

Zainal (2018:599) “disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”. Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sebuah kesadaran diri seorang pegawai untuk berperilaku baik dan mengikuti serta menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku pada sebuah perusahaan atau organisasi

Menurut Abraham Maslow dalam Sutrisno (2020:109) “motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seorang individu untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu. Dalam melakukan kegiatan, seorang individu pasti memiliki sebuah faktor yang menjadi dorongan untuk melakukan kegiatan tersebut”. Menurut Hartatik (2018:160) “motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil optimal”. Menurut Soroso dalam Fahmi (2018:107) “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara mengarah pada tujuan spesifik tertentu (specific goal/directed way)”.

Menurut Afandi (2018:23) “motivasi adalah keinginan dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati serta sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Menurut Sumardjo & Priansa (2018:202) “motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah serta ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi”. Dari pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sikap yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan antusias, tekun dan ikhlas demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2020:123) “kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh

organisasi”. Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350) mendefinisikan “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Bacal dalam Wibowo (2018:186) bahwa “kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”. Sedangkan menurut Kasmir (2017:182) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja dimana telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas juga tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi untuk memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”.

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Menurut Ghozali (2018:105) berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)”.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2018:111) berpendapat “uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya)”.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”.

Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk

melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikan/diturunkan”.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent baik secara parsial maupun simultan.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2019:320) “koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian/ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel.

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja dan selalu baik tepat waktu sesuai dengan status yang ditetapkan.	0,867	0,271	Valid
2	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu, bahkan sebelum jam kerja dimulai.	0,870	0,271	Valid
3	Saya menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu dan tidak memunda pekerjaan hingga deadline.	0,787	0,271	Valid
4	Saya selalu berusaha untuk memaksimalkan waktu kerja dan mengabdikan tenaga yang tidak produktif.	0,797	0,271	Valid
5	Saya selalu berusaha untuk tidak ebera bekerja dan hanya itu jika benar benar dibutuhkan.	0,815	0,271	Valid
6	Saya tidak pernah mangkir kerja dan selalu bertanggung jawab atas ketidakhadiran.	0,877	0,271	Valid
7	Saya selalu berusaha untuk mematuhi dan menaati semua peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis.	0,766	0,271	Valid
8	Saya selalu mematuhi semua peraturan dan tidak pernah melakukan tindakan yang melanggar aturan.	0,872	0,271	Valid
9	Saya selalu berusaha untuk membuat laporan kerja karena yang lengkap dan akurat, sesuai dengan tugas yang ditetapkan.	0,698	0,271	Valid
10	Saya selalu menyerahkan laporan kerja karena tepat waktu, dan tidak pernah memunda-jajadi.	0,685	0,271	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan data tabel 4.10 diatas, variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan **valid**. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya merasa puas dengan besaran gaji yang diterima.	0,807	0,271	Valid
2	Saya merasa bahwa balas jasa yang saya terima sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan.	0,799	0,271	Valid
3	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di kantor.	0,558	0,271	Valid
4	Saya merasa bahwa suasana kerja di kantor kondusif dan mendukung hasil kinerja yang baik.	0,600	0,271	Valid
5	Saya merasa bahwa fasilitas kerja yang tersedia di kantor memadai dan mendukung kinerja.	0,647	0,271	Valid
6	Saya merasa bahwa fasilitas transportasi dan akomodasi yang disediakan oleh kantor membantu dalam menjalankan tugas.	0,659	0,271	Valid
7	Saya merasa terdorong untuk meningkatkan kinerja saya agar dapat meraih prestasi yang lebih baik.	0,513	0,271	Valid
8	Saya merasa bahwa penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja sangat penting.	0,590	0,271	Valid
9	Saya merasa bahwa persiapan pengembangan steigaliti kinerja saya.	0,772	0,271	Valid
10	Saya merasa pimpinan memberikan /feedback yang konstruktif dan membantu untuk meningkatkan kinerja.	0,748	0,271	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan data tabel 4.11 diatas, variabel motivasi (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan **valid**. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.12
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya selalu memperhatikan detail dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas.	0,660	0,271	Valid
2	Saya selalu meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan dan selalu berupaya untuk memperbaiki ketidaktepatan.	0,733	0,271	Valid
3	Saya selalu mampu mengerjakan tugas sesuai target yang ditetapkan.	0,807	0,271	Valid
4	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan.	0,819	0,271	Valid
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan.	0,827	0,271	Valid
6	Saya selalu berusaha meminimalisir keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.	0,838	0,271	Valid
7	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan cara yang efektif dan efisien.	0,678	0,271	Valid
8	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan efektivitas kerja dengan mempelajari metode dan strategi baru.	0,735	0,271	Valid
9	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas dengan mandiri tanpa bantuan orang lain.	0,671	0,271	Valid
10	Saya selalu berusaha meningkatkan kemandirian kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.	0,794	0,271	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan data tabel 4.12 diatas, variabel kinerja (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan **valid**. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent dan Dependent

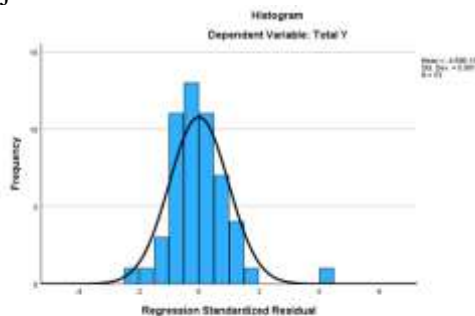
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,936	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,857	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,912	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa semua indikator memenuhi syarat pengambilan keputusan, dimana nilai reliabilitas *cronbach's alpha* > 0,60 hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam skala penelitian ini layak digunakan

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



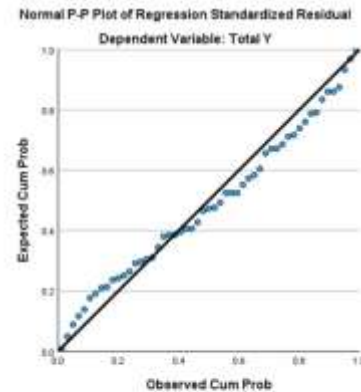
Gambar 4.2
Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) ke kanan maupun ke kiri, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) ke kanan maupun ke kiri, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 30 seperti pada gambar dibawah ini.



Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Gambar 4.3
Normal Probability Plot

Pada gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini dapat dilihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	N
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		83
	Std. Deviation		8000100
Most Extreme Differences	Absolute		.076
	Positive		.076
	Negative		-.077
	Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d

a. Test distribution is normal
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction
 d. This is a lower bound of the true significance
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2005000.

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics
Coefficients^a
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	Constant	12.992	2.842	4.574	.000		
	Disiplin Kerja	.498	.115	4.328	<.001	.888	1.126
	Motivasi	.312	.136	2.291	.028	.614	1.630

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.15 di atas diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 2,001 serta motivasi sebesar 2,001 dimana nilai tersebut < 10 dan nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,500 dan motivasi sebesar 0,500 dimana nilai tersebut < 1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel bebas (*independent*).

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary^a

Model	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.528	.509	3.13332	1.620

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,620 yang berarti berada di antara interval 1,551-2,460

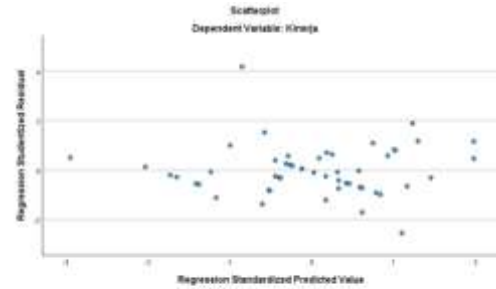
4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.178	2.496		470	.640
	Disiplin Kerja	.314	.074	.532	2.677	.116
	Motivasi	.295	.087	.435	2.361	.123

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,116 dan motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,123 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian



Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Gambar 4.4
 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.4 di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

5) Uji Regresi

Tabel 4.19
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.420	3.462		4.454	<.001
	Disiplin Kerja	.596	.063	.711	7.212	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel 4.19 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,420 + 0,596 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

Nilai konstanta sebesar 15,420 menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) meningkat 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 15,420

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,596. Hal ini berarti jika variabel disiplin kerja (X1) naik 1 satuan 0,596(1) maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,596, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X1) dianggap konstan. Apabila meningkat 2 satuan 0,596(2) maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 1,192. Jika -2 satuan 0,596(-2) maka hasilnya akan -1,192

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,125	4,223			4,055	<,001
	Motivasi	,602	,100	,610		5,499	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel 4.20 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,125 + 0,602 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 17,125 menyatakan bahwa jika variabel motivasi (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 17,125

Nilai koefisien regresi motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,602. Hal ini berarti jika variabel disiplin kerja (X2) naik 1 satuan 0,602(1) maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,602, dengan asumsi variabel motivasi (X2) dianggap konstan. Apabila meningkat 2 satuan 0,602 (2) maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 1,204. Jika -2 satuan 0,602 (-2) maka hasilnya akan -1,204.

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,592	3,962			3,160	,002
	Disiplin Kerja	,468	,116	,558		4,063	<,001
	Motivasi	,212	,136	,215		1,585	,124

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan uji regresi berganda pada tabel 4.21 di atas, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 12,592 + 0,468 X_1 + 0,212 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai Konstanta a = 12,592 dapat diartikan bahwa jika , disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) bernilai nol maka kinerja (Y) bernilai sebesar 12,592

Koefesien regresi disiplin kerja (X1) = 0,468 dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan 0,468(1) maka nilai kinerja (Y) akan

meningkat sebesar 0,468, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X1) dianggap konstan. Apabila meningkat 2 satuan 0,468(2) maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,936. Jika -2 satuan 0,468(-2) maka hasilnya akan -0,936.

Koefesien regresi motivasi (X2) = 0,212 dapat diartikan bahwa jika motivasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka nilai kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,212. dengan asumsi variabel motivasi (X2) dianggap konstan. Apabila meningkat 2 satuan 0,212(2) maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,424. Jika -2 satuan 0,212(-2) maka hasilnya akan -0,424

6) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,505	,495	3,17752

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,711. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,316 ^a	,372	,360	3,57811

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,316. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**

Tabel 4.25
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,528	,509	3,13332

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,727. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799, artinya variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja (Y).

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.26
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.495	3.17752

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan data tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,505 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 50,5% sedangkan sisanya 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

Tabel 4.27
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.360	3.57811

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan data tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,372 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 37,2% sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

Tabel 4.28
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.509	3.13332

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan data tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,528 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh

terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 52,8% sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.428	3.462		4.454	<.001
	Disiplin Kerja	.598	.083	.711	7.212	<.001

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel 4.29 diatas, diperoleh ρ value < Sig 0,05, atau (0,001 < 0,05). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai t hitung > t tabel atau (7,212 > 2,007). Maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.125	4.223		4.055	<.001
	Motivasi	.692	.199	.616	3.499	<.001

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel 4.30 diatas, diperoleh nilai ρ value < Sig 0,05, atau (0,001 < 0,05). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai t hitung > t tabel atau (3,499 > 2,007). Maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja secara parsial pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan

Tabel 4.31
 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.228	2	274.815	27.871	<.001 ^b
	Residual	490.884	50	9.818		
	Total	1040.113	52			

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.31 diatas diperoleh nilai p value <

sig 0,05 atau ($0,001 < 0,05$). Hal tersebut juga diperkuat dengan dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau ($27,971 > 3,18$). Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Diperoleh hasil yang signifikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,212 > 2,007$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig } 0,05$, atau ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan
- b. Diperoleh hasil yang signifikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,499 > 2,007$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig } 0,05$, atau ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selata
- c. Diperoleh hasil yang signifikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($27,971 > 3,18$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{sig } 0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- [2] Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- [3] Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- [4] Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hamali, Yusuf. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- [7] Hartatik, I. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- [8] Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Istijanto. (2017). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Jakarta
- [10] Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [11] Mangkunegara, A.A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [12] Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. (2020). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- [13] Santoso, Singgih (2017). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [14] Sopiah, & Sangadji, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [15] Sudjana. (2017). *Metode Statistika*. Bandung: PT Taristo
- [16] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- [17] Sumardjo, M., & Priansa, D. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Sunarto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amus.
- [19] Supomo dan Eti Nurhayati. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- [20] Suryani, Ni Kadek & John FoEh. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Nilacakra Publishing House.
- [21] Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [22] Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:

- Rajagrapindo Persada. Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 113-122
- [23] Zainal dan Ramly. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- [24] Asmalah, L., Yudho, P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Nimbuspost di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 1497-1504
- [25] Aufiah Zahra Fadillah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3831-3836
- [26] Kenny Astria. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 1-22
- [27] Kusumayanti, K., Ratnasari, s. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal BENING Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 178-192.
- [28] Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 102-111
- [29] Meitry Afrilia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial (JMHS)*, 41-50
- [30] Nunung Nurhayati. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kertasmaya Kabupaten Indramayu. *Jurnal Buletin Bisnis dan Manajemen*, 142-150
- [31] Retno Japanis Permatasari. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang Tangerang Selatan*, 410-418
- [32] Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BCA syariah Mangga Dua. *Scientific Journal of Reflection*, 351-360
- [33] Wanta, f, T., Trang, I., & Taroreh, r, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di