

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT PENGEMBANGAN SATUAN PERMUKIMAN DAN PUSAT SATUAN KAWASAN PENGEMBANGAN (PSP & PSKP) KEMENTERIAN DESA, PDT DAN TRANSMIGRASI

Subiyanto Purnawan¹, Whina Ratnawati²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: spurnawan551@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² dosen02057@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at the Directorate of Settlement Unit Development and the Center for Development Area Units of the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions and Transmigration. The sample used was a saturated sampling technique, totaling 90 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test with the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program). The research results show that: (1) Partially there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance, this is proven by the calculated t value of 4.723 > t table 1.98761 with a significance of 0.000 < 0.05. (2) Partially there is a positive and significant influence between work motivation on employee performance, this is proven by the calculated t value of 2.430 > t table 1.98761 with a significance of 0.017 < 0.05. (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between work discipline and work motivation on employee performance, this is proven by the calculated f value of 22.255 > f table 3.10 with a significance level of 0.000 < 0.05..

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pengembangan Satuan Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 90 pegawai. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung 4,723 > t tabel 1,98761 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai hal tersebut dibuktikan nilai t hitung 2,430 > t tabel 1,98761 dengan signifikan $0,017 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai hal tersebut dibuktikan nilai f hitung 22,255 > f tabel 3,10 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan Pembangunan Nasional tidak lepas dari peran dan fungsi organisasi pemerintah, karena keberhasilan organisasi dalam hal ini mencapai visi dan misi guna tercapainya tujuan pembangunan nasional. Dalam hal tercapainya tujuan pembangunan nasional maka diperlukan peran pegawai sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan juga abdi masyarakat yang mempunyai tugas untuk melaksanakan pemerintahan dan tugas pembangunan. Pegawai sebagai aparatur pemerintah merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi pemerintahan, terlebih lagi organisasi tersebut adalah kementerian, dalam upaya mewujudkan hal tersebut, maka kinerja pegawai merupakan salah satu poin terpenting dalam mendukung tugas dan fungsi. Sesuai dengan amanat Presiden Joko Widodo pada tanggal 27 Juli 20221 tentang core values (nilai-nilai dasar) ASN BerAKHLAK yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Kolaboratif maka diperlukan pegawai yang berkinerja baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum merupakan ilmu serta seni yang mengendalikan ikatan serta peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien dalam terwujudnya tujuan atau visi misi institusi, pegawai serta masyarakat. Manajemen SDM merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi staffing diantaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat serta menyelenggarakan training and development. Manajemen Sumber Daya Manusia sering kali juga disebut sebagai human resource management (HRM) dan manajemen personalian.

Direktorat Pengembangan Satuan Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan (PSPPSKP) adalah salah satu Unit Kerja dibawah Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi

(PPKTrans), Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT) yang terletak di Jalan TMP. Kalibata Nomor 17 Jakarta Selatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2020 Tentang Uraian Fungsi Organisasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Tugas Kelompok Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, Direktorat Pengembangan Satuan Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan mempunyai tugas melaksanakan Pengembangan sosial budaya dan mental spiritual, pengembangan usaha dan kelembagaan, pengembangan prasarana dan sarana dan pengelolaan lingkungan, pengurusan hak atas tanah, dan advokasi pertanahan.

Kinerja sebagai manajemen yang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja memfokuskan apa yang diperlukan pada organisasi dan pegawai untuk tercapainya rencana yang ditentukan. Pada dasarnya kinerja mempunyai artian yang sangat luas, bukan hanya dilihat dari hasil kerjanya saja tetapi bagaimana proses yang terjadi pada setiap pekerjaan yang terjadi. Faktor menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan karena kurangnya semangat kerja yang kurang baik karena dipengaruhi kurangnya motivasi dan kedisiplinan yang kurang baik pula, sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Permasalahan Kinerja yang terjadi di Direktorat Pengembangan Satuan Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan yaitu belum maksimalnya kinerja, terlihat dari menurunnya tingkat kinerja pegawai yang bisa dilihat dari tabel sebagai berikut ;

Tabel 1.1
 Data Kinerja Pegawai Direktorat PSP & PSKP

No.	Indikator	Tahun Aktual			Target (%)	Keterangan
		2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)		
1	Kuantitas Kinerja Pegawai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	89	88	82	85	Hanya tahun 2023 yang dibawah target
2	Kualitas Kinerja Pegawai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	88	83	84	85	Hanya tahun 2021 yang diatas target
3	Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	81	80	82	85	Di bawah target
4	Kemampuan Bekerjasama Antar Pegawai	79	75	73	85	Di bawah target
Total		84,25	81,5	80,25	85	Di bawah Target

Sumber : Data Laporan Kinerja Direktorat PSP & PSKP

Berdasarkan dari data tabel 1.1, dapat terlihat menurunnya kinerja pegawai Direktorat Pengembangan Satuan Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi setiap tahunnya. Dapat dilihat dari tahun 2021 total presentase 83,25% , lalu ditahun 2022 mengalami penurunan 81,5% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali pada angka 80,25%, maka dari itu perlu adanya evaluasi pekerjaan supaya pegawai dapat memperbaiki kinerjanya sesuai dengan rencana organisasi yang telah ditetapkan. Menurunnya tingkat kinerja pegawai dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah Pengaruh kedisiplinan dan motivasi yang dapat menyebabkan penurunan tingkat kinerja pegawai dan belum menghasilkan target output yang ditetapkan. Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus dan tidak ada perbaikan terkait kinerja maka akan mengakibatkan target dan juga visi misi organisasi tidak tercapai. Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan. Kinerja menurut Siagian dalam Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020:1) mengatakan kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh faktor disiplin dan motivasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada Direktorat Pengembangan Satuan Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Permasalahan disiplin kerja yang terdapat di Direktorat Pengembangan Satuan Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan masih Terjadi naik turun hal tersebut bisa dilihat dari data sebagai berikut ;

Tabel 1.2
 Data Disiplin Kerja Pegawai Direktorat PSP & PSKP

No.	Jenis Disiplin Kerja	2021	2022	2023
1	Jam Kerja	Baik	Baik	Kurang Baik
2	Aturan berpakaian sesuai hari	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik
3	Cara melakukan pekerjaan dan berkoordinasi dengan unit lain	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik

Sumber : Data Laporan Tahunan Direktorat PSP & PSKP

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat terlihat bahwa tabel tersebut menerangkan mengenai disiplin kerja di Direktorat Pengembangan Satuan Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan. Berdasarkan tabel 1.2 dapat terlihat bahwa kedisiplinan pegawai masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu mengenai Cara melakukan pekerjaan dan berkoordinasi dengan unit lain, Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin kerja akan membuat kinerja lebih baik karena disiplin salah satu dalam kriteria penilaian kinerja pegawai. Menurut Supiandi (2018:102-109) Disiplin yang mendorong orang untuk bekerja dan melaksanakan segala tindakan sesuai dengan norma dan pedoman yang telah ditetapkan dapat menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Dewi dan Harjojo (2019:93) secara etimologis Disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya.

Motivasi yang terdapat di Direktorat Pengembangan Satuan Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan tergolong kurang baik karena masih kurangnya pemberian motivasi dari atasan ke bawahan yang mengakibatkan pegawai kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal tersebut bisa dilihat dari data sebagai berikut ;

Tabel 1.3
 Data Motivasi Kerja Pegawai Direktorat PSP & PSKP

No.	Jenis Motivasi	2021	2022	2023
1	Puas dengan gaji yang diberikan	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
2	Puas dengan kompensasi yang diberikan instansi	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik
3	Merasa amankah saat berada dilingkungan kerja	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	Pemberian Pelatihan	Baik	Baik	Kurang Baik
5	Penghargaan Pegawai	Baik	Kurang Baik	Baik

Sumber : Data Laporan Tahunan Direktorat PSP & PSKP

Berdasarkan tabel 1.3 dapat terlihat bahwa tabel tersebut menerangkan mengenai motivasi kerja di Direktorat Pengembangan Satuan

Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan. Berdasarkan tabel 1.3 dapat terlihat bahwa motivasi pegawai masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kurangnya puasnya gaji yang diberikan dan perasaan aman saat berada dilingkungan kerja. Peningkatan motivasi kerja Pegawai Direktorat Pengembangan Satuan Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan Perlu ditingkatkan untuk memenuhi output yang ditetapkan instansi. Motivasi adalah suatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri dan motivasi dari luar individu itu sendiri. Menurut Maruli (2020:58) Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkungan kerja

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

M. Trihudyatmanto (2017) Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri "sakera"Magelang, Jurnal PPKM I 64-73 ISSN: 2354-869X Motivasi dan Kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Anis Syamsu Rizal (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru smp, Jurnal Ulul Albab LPPM UMMAT Vol. 23 No. 1 hal. 15-22 ISSN 2621-7716 Motivasi Kerja dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Natalia Susanto (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka, Jurnal AGORA Vol. 7 No. 1 Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

Muhamad Eksan (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 13 No. 1 ISSN 1978-2586 EISSN 25974823 Kedisiplinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja

Aden Prawiro Sudarso (2020) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3 No. 2 Kedisiplinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja

Anggreany Hustia (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10 ISSN : 2623-2081 Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

Risma Nur Avita, Soffy Balgies, Achmad Willyansyah Ahyaturraja (2021) Dampak Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Pemerintah Kabupaten Gunung Kidul, Jurnal Psikologi

Wijaya Putra Vol. 2 No. 2 Kedisiplinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja Dio Christian, M. Kurniawan (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang, Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM, Vol. 2 No. 2 e-ISSN : 2745-7257 Kedisiplinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja

Gito Septa Putra, Jhon Fernos (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Vol. 3 No.2 Kedisiplinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu

valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode Chronbach alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket.
Disiplin Kerja	X1_1	0,440	0,2072	Valid
	X1_2	0,508		Valid
	X1_3	0,640		Valid
	X1_4	0,436		Valid
	X1_5	0,464		Valid
	X1_6	0,461		Valid
	X1_7	0,678		Valid
	X1_8	0,601		Valid
	X1_9	0,661		Valid
	X1_10	0,451		Valid
Motivasi Kerja	X2_1	0,495	0,2072	Valid
	X2_2	0,585		Valid
	X2_3	0,460		Valid
	X2_4	0,622		Valid
	X2_5	0,657		Valid
	X2_6	0,681		Valid
	X2_7	0,596		Valid
	X2_8	0,585		Valid
	X2_9	0,606		Valid
	X2_10	0,557		Valid
Kinerja Pegawai	Y_1	0,587	0,2072	Valid
	Y_2	0,724		Valid
	Y_3	0,552		Valid
	Y_4	0,555		Valid
	Y_5	0,539		Valid
	Y_6	0,701		Valid
	Y_7	0,618		Valid
	Y_8	0,700		Valid
	Y_9	0,642		Valid
	Y_10	0,431		Valid

Sumber : Data Diolah Penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil yang diperoleh bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,721	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,778	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,797	Reliabel

Sumber : Data Diolah Penulis 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.10 di atas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dengan demikian variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dapat disimpulkan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Metode Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,45206040
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,051
	Negative	-,040
Test Statistic		,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^a

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Gambar 4.2 diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Multikolinieritas

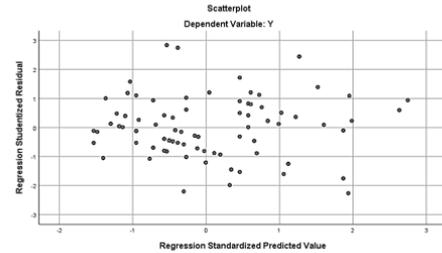
Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Toleranc e	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	13,726	4,245		3,233	,002			
	X1	,466	,099	,449	4,723	,000	,840	1,190	
	X2	,203	,084	,231	2,430	,017	,840	1,190	

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.12 bahwa pada variabel X1 (Disiplin kerja) dan X2 (Motivasi kerja) masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,840 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,190 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4
 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil gambar 4.4 titik-titik pada grafik Scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

4) Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.17
 Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,726	4,245		3,233	,002
	Disiplin	,466	,099	,449	4,723	,000
	Motivasi	,203	,084	,231	2,430	,017

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data diolah penulis 2024

- a) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 13,726, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X1 dan X2 = 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 13,726.
- b) Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X1) adalah 0,466 bernilai positif, sehingga jika disiplin mengalami kenaikan satu nilai, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,466
- c) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X2) adalah 0,203 bernilai positif, sehingga jika motivasi mengalami kenaikan satu nilai, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,203

5) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.18
 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,582 ^a	,338	,323	2,48008

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin
 Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,582. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien koelasi berada pada tingkat 0,40 – 0,59 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sedang

d. Koefisien Determinasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 ^a	,294	,286	2,54824
a. Predictors: (Constant), Disiplin				

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkanl tabel 4.19 didapat R = 0,542 danl Koefisien Determinasil (*R Square*) sebesarl 0,294 yang berarti variabel Disiplin (X1) memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) sebesarl 29,4% sedangkanl 70,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian lini

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,582 ^a	,338	,323	2,48008
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin				

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.21 didapat R = 0,582 dan Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,338 ataul 33,8% yang berarti variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) sebesarl 33,8% sedangkan 66,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

e. Uji Hipotesis

Tabel 4.22
Hasil Uji Parsial (Uji T) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,726	4,245		3,233	,002
	Disiplin	,468	,099	,449	4,723	,000
	Motivasi	,203	,084	,231	2,430	,017
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung dari masing-masing variable Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikansi dari variable Disiplin Kerja (X1) yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05

yang artinya adanya pengaruh positif signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- 2) Nilai signifikansi dari variable Motivasi (X2) yaitu sebesar 0.017 lebih kecil dari 0,05 yang artinya adanya pengaruh positif signifikan antara Motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.22 bahwa variable Disiplin Kerja memiliki t hitung sebesar 4,723 danl nilai signifikansi 0,000 serta t tabel 1,98761. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (4,723 > 1,98761) dan nilai signifikansi lebih kecil dari (<)0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel 4.22 bahwa variable Motivasi memiliki t hitung sebesarl 2,430 danl nilai signifikansi 0,017 serta t tabel 1,9876. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (2,430 > 1,98761) dan nilai signifikansi lebih kecil dari (<)0,05 (0,017 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruhl signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.23
Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273,779	2	136,889	22,255	,000 ^b
	Residual	535,121	87	6,151		
	Total	808,900	89			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin						

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil table 4.23 dapat diketahui bahwa terdapat nilai F hitung sebesar 22,255 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F table (22,255 > 3,10) danl nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variable independent yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari Direktorat Pengembangan Satuan Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan yang menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

- a. Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Direktorat Pengembangan Satuan Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 17,888 + 0,562 X1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 17,888 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Disiplin Kerja (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 17,888. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,562 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,562. Uji t memiliki nilai t hitung 4,723 dan nilai tabel distribusi 5% 1,98761, maka t hitung $4,723 > t$ tabel 1,98761 dengan taraf sig. $< 0,05$ yaitu 0,000. Artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Direktorat Pengembangan Satuan Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 27,267 + 0,361X2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 27,267 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Motivasi Kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 27,267. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,361 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Motivasi Kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,361. Uji t memiliki nilai t hitung 2,430 dan nilai tabel distribusi 5% 1,98761, maka t hitung $2,430 > t$ tabel 1,98761 dengan taraf sig. $< 0,05$ yaitu 0,017. Artinya Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Direktorat

Pengembangan Satuan Permukiman dan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji regresi linier berganda yang memiliki nilai persamaan regresi $Y = 13,726 + 0,466X1 + 0,203X2$, maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 13,726 diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X1 dan X2 = 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 13,726. Jika Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X1) adalah 0,466 bernilai positif, sehingga jika disiplin mengalami kenaikan satu nilai, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,466. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X2) adalah 0,203 bernilai positif, sehingga jika motivasi mengalami kenaikan satu nilai, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,203. Uji hipotesis secara simultan uji F diperoleh F hitung $> F$ tabel ($22,255 > 3,10$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,582 menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,40 – 0,59 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,338 atau 33,8% yang berarti variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 33,8% sedangkan 66,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, S. (2018). Manajemen Organisasi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [2] Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- [3] Agustini, I. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- [4] Andika, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyatama, Bandung.
- [5] Ansory, A., & Indrasari, R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [6] Avita, R. N., Balgies, S., & Ahyaturraja, A. W. (2021). Dampak Kedisiplinan Dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Pemerintah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 2(2).
- [7] Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*, 2(2), 50-58.
- [8] Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Unpam Press (Issue 1).
- [9] Dewi, N., & Harjono, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- [10] Eksan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1).
- [11] Fachrezi Hakim, Khair Hazmanan. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 1, Maret
- [12] Firmansyah, M., & Budi, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [13] Handoko, H. T. (2019). Manajemen Edisi 23. Yogyakarta: BPFE
- [14] Handoko, T. H. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- [15] Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksar
- [17] Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.
- [18] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [19] Margono. (2021). Pengantar Statistik (Edisi Revisi). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [20] Maruli. (2020). pengaruh motivasi antar pribadi pemimpin terhadap motivasi kerja . Media pustaka.
- [21] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). Human Resource Management. (14th ed.). Boston, MA: Pearson.
- [22] Randi, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 1-16.
- [23] Ricardianto, P. (2018). Manajemen Kinerja Organisasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [24] Rizal, AS. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru smp. *Jurnal Ulul Albab LPPM UMMAT* 23 (1) hal. 15-22
- [25] Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [26] Septa Putra, G., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa*, 3(2), 181-192.