

PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS PADA KANTOR KECAMATAN SETU KOTA TANGERANG SELATAN

Muhammad Alif Fikry¹, Siska Yunanti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: aliffikri533@gmail.com¹, dosen02590@unpam.ac.id²

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on the performance of non-PNS employees at the Setu sub-district office, South Tangerang city, both partially and simultaneously. The method used is associative quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 60 respondents. Data analysis uses validity tests, reality tests, classical assumption tests, quantitative analysis, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The research results obtained were multiple linear regression $Y = 18.003 + 0.334X1 + 0.389X2$. The correlation coefficient value is 0.580. The coefficient of determination of the motivation variable (X1) and work discipline (X2) contributes 33.7%. The calculated t value > t table or (11.650 > 2.002) so that H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is a partial positive and significant influence between motivation (X1) on employee performance (Y). The calculated t value > t table or (4.914 > 2.002) so that H0 is rejected and H2 is accepted, meaning that there is a partially positive and significant influence between work discipline (X2) on employee performance (Y). The calculated F value > F table or (14.458 > 3.160) so that H0 is rejected and H3 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence simultaneously between motivation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non PNS pada kantor kecamatan setu kota Tangerang selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu regresi linier berganda $Y = 18,003 + 0,334X1 + 0,389X2$. Nilai koefisien korelasi 0,580. Koefisien determinasi variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) kontribusi sebesar 33,7%. Nilai t hitung > t tabel atau (11,650 > 2,002) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t hitung > t tabel atau (4,914 > 2,002) sehingga H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai F hitung > F tabel atau (14,458 > 3,160) sehingga H0 ditolak dan H3 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan adalah pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat yang bertugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintah. Kinerja pegawai memainkan peran yang sangat penting dalam kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi pada Kantor Kecamatan Setu. Meningkatkan Produktivitas pegawai yang memiliki kinerja baik dapat meningkatkan produktivitas organisasi pada Kantor Kecamatan Setu. Kinerja yang baik berarti pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik.

Dengan meningkatkan motivasi organisasi pada Kantor Kecamatan Setu dapat mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan dengan lebih baik. Meningkatkan disiplin kerja yang memiliki kinerja baik juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pada Kecamatan Setu. Jika terjadi penurunan kinerja pada Kantor Kecamatan Setu akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, pegawai yang tidak dapat menjalankan tugas dengan baik dapat mengakibatkan ketidakpuasan masyarakat terhadap Kantor Kecamatan Setu.

Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan, terdapat pegawai non PNS yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, namun terkadang kinerja mereka tidak mencapai target yang diinginkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi yang diberikan kepada pegawai non PNS di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan belum tentu memadai dan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

Tabel I. Kualitas Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Setu Tangerang Selatan

Tahun 2020-2022

No	Aspek yang dinilai	Presentase Pencapaian Kerja			
		Target	2020	2021	2022
1	Jumlah Pekerjaan	100%	85%	80%	78%
2	Kualitas Pekerjaan	100%	83%	82%	75%
3	Ketepatan Waktu	100%	85%	78%	75%
4	Kehadiran	100%	75%	74%	70%
5	Kemampuan Kerja Sama	100%	85%	83%	79%

Sumber : Data Kecamatan Setu

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa kualitas kerja karyawan menurun dari target yang diharapkan. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa rata-rata kinerja Pegawai Non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan pada tahun 2020-2022 mengalami penurunan. Penurunan itu terlihat pada indikator kualitas kerja, ketangguhan dan sikap yang cukup signifikan, sehingga terindikasi adanya masalah pada kinerja pegawai.

Tabel II. Data Absensi Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Ketidak Hadiran Pegawai			Jumlah Ketidak Hadiran
			Izin	Sakit	Alpha	
1	2020	60	4	10	4	18
2	2021	60	6	12	5	23
3	2022	60	5	14	5	24

Sumber : Data Kecamatan Setu

Berdasarkan, dari data absensi diatas pada tahun (2020-2022). Dapat dilihat bahwa, tingkat absensi pegawai di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan mengalami kenaikan yang terus menerus, di karenakan banyaknya yang tidak hadir atau tanpa keterangan, datang hanya absensi lalu pergi tanpa izin tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai dan tingkat kedisiplinanya masih cukup rendah.

Tabel III. Hasil kuesioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sehingga memengaruhi kinerja pegawai	48%	52%	30
2	Tidak sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai pendidikan dan kemampuan pegawai	40%	60%	30
3	Ketidak hadiran apel pagi kurang mendapat perhatian khusus dan tidak adanya teguran atau sanksi yang tegas	47%	53%	30

Sumber : Data Kecamatan Setu

Berdasarkan tabel diatas, bisa dilihat dari jawaban yang terbanyak ialah ketidak sesuaiannya tanggung jawab serta tugas yang diberikan sesuai kemampuan juga pendidikan sehingga banyak pekerjaan yang kurang tepat waktu dengan mengisi

jawaban “ya” yang berjumlah 40%. Survey ini membuktikan bahwa tidak adanya penghargaan juga pengakuan dari atasan yang membuat motivasi kerja pegawai menjadi terus menurun dalam mengerjakan pekerjaan kesehariannya.

Dengan ini penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, sehingga peneliti melakukan penelitian terhadap hubungan dari permasalahan tersebut

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe Vol.13 No.1 (2020) ISSN 2654-7856. Dengan judul Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian parsial pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan pengujian secara simultan pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

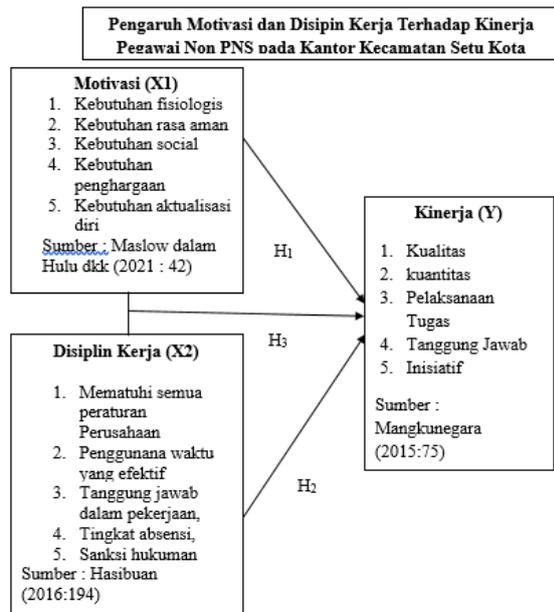
Penelitian yang dilakukan oleh Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung, Fajar Pasaribu Vol.5 No.1 (2022) E-ISSN 2623-2634. Dengan judul Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya secara simultan diperoleh hasil keseluruhan variabel bebas (kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Saran

yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian yaitu disarankan kepada kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang harus lebih memperhatikan tingkat kemampuan pegawainya demi meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia, Rizka Wahyuni, and Firlu Fratiwi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara." *Journal of Research and Publication Innovation* 1.2 (2023): 317-326. Hasil penelitian dengan uji determinasi menunjukkan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59, 4% dan sisanya 40, 6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis parsial diketahui bahwa nilai thitung $8,974 > t_{tabel} 1,673$ terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara secara parsial. Hasil ini dibuktikan dengan uji determinasi menunjukkan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap kinerja sebesar 62, 2% dan sisanya 37, 8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis parsial diketahui bahwa nilai thitung $9,514 > t_{tabel} 1,673$. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara secara simultan. Hasil ini dibuktikan dengan uji determinasi menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja sebesar 73, 3% dan sisanya 26, 7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian seperti: gaya kepemimpinan, pelatihan dll. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai Fhitung $73,990 > F_{tabel} 4, 02$ atau probabilitas Sig $0,000 < 0, 05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima.

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang akan dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil telaah pustaka diatas, maka kerangka berfikir yang akan dikembangkan dalam penelitian adalah sebaga berikut :



Gbr 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan sementara yang dimana memiliki sifat sementara. Menurut Sugiyono (2016:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Oleh karena itu, setiap penelitian yang dilakukan memiliki suatu hipotesis atau jawaban sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan. Dan dalam penelitian ini maka penulis mengembangkan hipotesis agar mengetahui apakah Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

$H_0 1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

$H_a 1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

$H_0 2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

$H_a 2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

$H_0 3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

$H_a 3 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan alamat: Jl. Raya Puspipetek, Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari bulan September 2023 sampai Desember 2023. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan skunder, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan penelitian.

Populasi dan Sampel

menurut Arikunto (2018:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Sedangkan menurut Handayani (2020:65) berpendapat populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian populasinya adalah pegawai Non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 60 orang (diambil berdasarkan jumlah karyawan tahun 2022).

Dengan demikian dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 60 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh pegawai atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi karyawan mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang dirasakan dan diharapkan oleh pegawai.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2018:147) “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai non PNS Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. Jumlah responden yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan 30 butir pernyataan,

yang dimana 10 butir pernyataan motivasi (X1), 10 butir pernyataan disiplin kerja (X2), dan 10 butir pernyataan kinerja pegawai (Y), masing-masing karakteristik responden adalah sebagai berikut:

- Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang atau 53,3%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau 46,7%.
- Responden yang berusia <25 tahun sebanyak 24 orang atau 40%, yang berusia 26-35 tahun sebanyak 19 orang atau 31,7%, dan yang berusia 36-40 tahun sebanyak 17 orang atau 28,3%.
- Responden yang tingkat pendidikan terakhir SMK/SMA Sederajat sebanyak 25 orang atau 41,7%, tingkat pendidikan terakhir Diploma sebanyak 9 orang atau 15%, dan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 26 orang atau 43,3%.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel IV. Uji Validitas (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X1.1	0.711	0.254	Valid
X1.2	0.622	0.254	Valid
X1.3	0.773	0.254	Valid
X1.4	0.618	0.254	Valid
X1.5	0.449	0.254	Valid
X1.6	0.631	0.254	Valid
X1.7	0.689	0.254	Valid
X1.8	0.740	0.254	Valid
X1.9	0.707	0.254	Valid
X1.10	0.646	0.254	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel motivasi (X1), diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel V. Uji Validitas (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X2.1	0.673	0.254	Valid
X2.2	0.738	0.254	Valid
X2.3	0.846	0.254	Valid
X2.4	0.686	0.254	Valid
X2.5	0.741	0.254	Valid
X2.6	0.699	0.254	Valid
X2.7	0.775	0.254	Valid
X2.8	0.776	0.254	Valid
X2.9	0.603	0.254	Valid
X2.10	0.454	0.254	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel disiplin kerja (X2), diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel VI. Hasil Uji Validitas (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Y1	0.730	0.254	Valid
Y2	0.762	0.254	Valid
Y3	0.681	0.254	Valid
Y4	0.499	0.254	Valid
Y5	0.590	0.254	Valid
Y6	0.619	0.254	Valid
Y7	0.565	0.254	Valid
Y8	0.749	0.254	Valid
Y9	0.668	0.254	Valid
Y10	0.655	0.254	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel VI. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0.851	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.885	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.836	0.600	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel VII. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69664627
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.067
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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 SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel VIII. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.003	5.899			3.159	.003		
Motivasi (X1)	.224	.117	.207		1.914	.081	1.000	1.000
Disiplin Kerja (X2)	.389	.078	.540		5.006	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi sebesar 1,000 dan disiplin kerja sebesar 1,000 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Motivasi sebesar 1,000 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,000 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel IX. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.043	3.311			1.825	.073
Motivasi (X1)	-.082	.068	-.157		-1.202	.234
Disiplin Kerja (2)	.008	.045	.019		.142	.888

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, glejser test model pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,234 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,888 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 33,375 + 0,230X1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 33,375 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 33,375 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,230 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan

1 (satu) unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,230 point.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 27,088 + 0,391X2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 27,088 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,391 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,391 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,391 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi Linier Berganda Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), sebagai berikut : $Y = 18,003 + 0,224X1 + 0,389X2$ Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 18,003 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 18,003 point.
- Nilai motivasi (X1) 0,224 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) 0,224 point.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel X. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	33,375	5,711	5,844	,000
	Motivasi (X1)	,230	,139	,212	,104

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil uji pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,650 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai

signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel XI. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	27,088	3,228	8,397	,000
	Disiplin Kerja (X2)	,391	,079	,542	4,914

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil uji pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,914 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XII. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409,004	2	204,502	14,458
	Residual	806,246	57	14,145	,000 ^b
	Total	1215,250	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil uji pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (14,458 > 3,160). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi $Y = 33,375 + 0,230X1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,212 artinya kedua variabel mempunyai tingkat

hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,45 atau sebesar 45% sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,650 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi $Y = 27,088 + 0,391X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,542 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,294 atau sebesar 29,4% sedangkan sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,914 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi $Y = 18,003 + 0,334X_1 + 0,389X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,580 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 33,7% sedangkan sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($14,458 > 3,160$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Motivasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 33,375 + 0,230X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,212 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,45 atau sebesar 45% sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,650 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 27,088 + 0,391X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,542 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,294 atau sebesar 29,4% sedangkan sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,914 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 18,003 + 0,334X_1 + 0,389X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,580 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 33,7% sedangkan sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($14,458 > 3,160$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang

signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(2), 317-326.
- [2] Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- [4] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi Dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Suharsimi, Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [8] Yunanti, Siska. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus)." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, Vol. 3, No. 2, 2023, Pp. 293-302, Doi:10.32493/Jism.V3i2.30604.
- [9] Syahputra, Mohammad Bahri, Syaiful Rambe. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura", Doi:10.21107/Pamator.V13i1.7017. *Jurnal Pamator Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo* 13(1):110-117