

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLAH RAGA REPUBLIK INDONESIA JAKARTA

Zaenun Andriansyah¹, Irwan Suhartono²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ryan44381@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²irwansuhartono65@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of work motivation and discipline, both partially and simultaneously, on employee performance at the Ministry of Youth and Sports of the Republic of Indonesia, Jakarta. The research method that the author uses is a descriptive quantitative method and uses Multiple Linear Regression. The research was conducted on employees of the Ministry of Youth and Sports of the Republic of Indonesia, Jakarta. The sampling technique used a saturated sample of 70 respondents. Based on the research results showing partial results (t test), it was concluded that motivation (X1) had a significant effect on employee performance (Y) with a calculated t value of $3.742 > t$ table 1.667, reinforced with a significance level of $0.000 < 0.05$. And work discipline (X2) has a significant effect on employee performance with a calculated t value of $6.530 > t$ table 1.667, reinforced with a significance level of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, based on the simultaneous regression test (F Test), the variables motivation (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y). The calculated F value $> F$ table or ($175.592 > 3.134$) was obtained. This was also confirmed by the significance < 0.05 or ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan pada kinerja pegawai di Kementerian Pemuda dan Olah Raga Republik Indonesia Jakarta. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dan menggunakan Regresi Linier Berganda. Penelitian dilakukan pada pegawai Kementerian Pemuda dan Olah Raga Republik Indonesia Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 70 responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara parsial (Uji t) disimpulkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung $3,742 > t$ tabel 1,667 diperkuat dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $6,530 > t$ tabel 1,667 diperkuat dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan berdasarkan uji regresi secara simultan (Uji F) dihasilkan variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($175,592 > 3,134$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam perkembangan ekonomi, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki keterampilan dan berdaya saing tinggi dalam persaingan global. bahkan di era digital ini sumber daya manusia salah satu implikasi ialah bahwa investasi terpenting yang di lakukan oleh suatu organisasi adalah sumber daya manusia, alasan yang sangat fundamental sumber daya manusia yang baik ialah mampu menghadapi tugas sekarang maupun menjawab tantangan masa depan, Manusia selalu berkembang secara aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi dan juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Kementerian Pemuda dan olah raga Republik Indonesia adalah sebuah instansi pemerintahan yang membidangi urusan pemuda dan olahraga di Indonesia, tonggak sejarah kelembagaan yang mengurus pembangunan kepemudaan dan keolah ragaan sebenarnya sudah ada sejak masa awal kemerdekaan Indonesia. Pada susunan Kabinet pertama yang dibentuk pada tanggal 19 Agustus 1945. Kabinet yang bersifat presidensial memiliki Kementerian Pengajaran yang dipimpin oleh Menteri Ki Hajar Dewantoro. Kegiatan olah raga dan pendidikan jasmani berada di bawah Menteri Pengajaran. Usia kabinet pertama yang kurang dari tiga bulan kemudian diganti dengan Kabinet II yang berbentuk parlementer di bawah kepemimpinan Perdana Menteri Sutan Sjahrir yang dilantik pada tanggal 14 November 1945.

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Murtiyoko, 2018: 120). Menurut Siagan mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer (Budiman, Saerang, & Sendow, 2016: 323).

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk melakukan

suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Hasibuan dalam Hendri Herman (2017: 35) indikator motivasi adalah kondisi kerja, perencanaan kerja, instruksi kerja, pengawasan dan penghargaan. Dengan kurangnya motivasi di sebuah organisasi yang bersangkutan akan mengakibatkan lambatnya sebuah pekerjaan, oleh karena itu motivasi dari pimpinan kepada bawahan sangat penting, Sedangkan yang terjadi dilapangan justru sebaliknya, atasan cenderung kurang memotivasi bawahannya, sehingga membuat bawahan kurang termotivasi dalam hal pekerjaan

Tabel 1. 1 Motivasi kerja pegawai di Kementerian Pemuda dan olah raga Republik Indonesia Tahun 2021

No	Indikator	Jumlah Pegawai	Pencapaian Rata-Rata (%)		Target	Keterangan
			Tercapai	Tidak		
1	Kondisi Kerja	70	74%	26%	100%	TERCAPAI
2	Instruksi Kerja	70	70%	30%	100%	TERCAPAI
3	Perencanaan Kerja	70	23%	77%	100%	BELUM TERCAPAI
4	Kedisiplinan	70	15%	85%	100%	BELUM TERCAPAI
5	Penghargaan	70	57%	43%	100%	TERCAPAI
	Rata-Rata		48%	52%		

Sumber; biro sumber daya manusia kementerian pemuda dan olah raga

Berdasarkan tabel 1.1 pada tahun 2021, Dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai Kementerian Pemuda dan olah raga Republik Indonesia belum optimal dalam hal perencanaan kerja, Disitu tertera bahwa tercapainya perencanaan kerja dengan jumlah pegawai 70 orang hanya 23%. Bukan hanya itu, dalam hal kedisiplinan pegawai juga belum optimal karena pencapaiannya hanya 15%. Hal ini tentunya akan berpengaruh dengan prestasi (kinerja).

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstrutif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukan pada tindakan bukan orangnya (Bintoro & Daryanto, 2017). Menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Liando, Tewel, & Walangitan, 2016).

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi

dengan bawahan dan juga merupakan suatu sikap seorang pegawai untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan yang tertulis maupun tidak yang telah ditentukan oleh organisasi/institusi agar tujuan organisasi/institusi dapat tercapai.

Menurut Mangkunegara, indikator disiplin kerja yaitu : (Supomo & Nurhayati, 2018) tanggung jawab, prakarsa, kerja sama dan ketaatan.

Kementerian Pemuda dan olah raga Republik Indonesia menyadari bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum dapat dikendalikan sepenuhnya, sebagaimana data di bawah ini.

Tabel 1. 2 Absensi pada biro sumber daya manusia di Kementerian Pemuda dan olah raga Republik Indonesia Tahun 2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi				Jumlah	Presentase
			Terlambat	Ijin	Alpha	Membolos		
2017	70	290	13	15	12	16	56	19,3%
2018	70	290	16	14	15	17	62	21,4%
2019	70	290	15	18	15	18	66	22,8%
2020	70	290	17	20	14	16	67	23,1%
2021	70	290	18	22	17	16	73	25,2%
Rata-rata			15,8	17,8	14,6	16,6	64,8	22,3%

Sumber; biro sumber daya manusia kementerian pemuda dan olah raga

Berdasarkan Tabel 1.2 Peraturan yang berlaku terkait jam masuk kerja dan jam pulang kerja sudah di atur yaitu senin - jumat dengan maksimal pukul 08.30, untuk jam kerjanya minimal 8 jam tergantung kebutuhan dan selesainya pekerjaan. meskipun sudah di berlakukan terkait jam masuk kantor ,akan tetapi masih ada saja pegawai yang datang terlambat tingkat absensi cenderung fluktuasi atau mengalami peningkatan ketidakhadiran pegawai, hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya disiplin kerja pegawai ,ketidakhadiran seorang pegawai dapat menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda ketidakhadiran merupakan sikap rendahnya disiplin kerja ,jika disiplin kerja di lakukan secara optimal kemungkinan dapat menghasilkan kinerja yang baik tingkat kewaspadaan seorang pegawai sangat minim pegawai biro sumber daya manusia adalah bagian pelayanan oleh karenanya banyak pegawai yang tidak memakai standar operasional yang telah di tentukan mengakibatkan kinerja kurang maksimal dan sangat beresiko bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Banyaknya pegawai yang tidak taat akan aturan yang telah di tentukan seperti surat kerja (SK) yang tidak sesuai tupoksi nya menyebabkan kinerja berantakan dan banyaknya pegawai yang

di tempakan tidak sesuai dengan tempatnya mengakibatkan pekerjaan tertunda, Dalam hal disiplin kerja, para pegawai banyak yang tidak paham dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Padahal sudah jelas tertera apa tugas pokok setiap bagian-bagian pegawai.

Hal tersebut terjadi karena motivasi kerja pegawai kurang. Tampaknya mereka bekerja hanya sebagai syarat saja sebagai pegawai Kementerian Pemuda Dan olah raga, tanpa adanya kreasi dan sepertinya para pegawai tidak mempunyai tanggung jawab beban pekerjaan. Oleh sebab itulah kinerja pegawai berkurang, yang tidak terlepas dari disiplin kerja.

Dengan adanya masalah-masalah di atas maka di simpulkan bahwasanya yang sangat mempengaruhi kinerja adalah tingkat kehadiran seorang pegawai yang kurang tegas ,dan tindak lanjut jika melanggar peraturan yang sangat minim di lakukan . Dengan adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan kinerja pegawai akan semakin efektif dan efisien mungkin. Apabila suatu kedisiplinan tidak dapat terlaksana dengan baik, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai atau mungkin dapat tercapai tetapi kurang efektif dan efisien. Disiplin digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri. Adanya disiplin kerja yang baik dan berkualitas merupakan kunci utama keberhasilan suatu instansi yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari data absen diatas selama 5 Tahun terakhir. Ketidakhadiran pegawai menjadikan suatu yang sangat penting karena ketidakhadiran pegawai merupakan sikap disiplin menurunkan kinerja pegawai, dapat dilihat bahwa masih banyaknya pegawai yang alpha karena kurangnya disiplin pada diri pegawai. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bertanggung jawabnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tepat waktu pada saat jam masuk kerja.

Menurut Veithzal mengemukakan bahwa: "Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Bintoro & Daryanto, 2017). Menurut sedamayanti kinerja pegawai adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan kriteria maupun

standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu (Heryenzus & Laia, 2018: 15).

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Menurut padangan Robbins indikator kinerja pegawai, yaitu: (Bintoro & Daryanto, 2017) : (1) Kualitas. (2) Kuantitas. (3) Ketepatan Waktu. (4) Efektivitas. (5) Kemandirian.

Tabel 1. 3 Rata-Rata nilai kinerja pada biro sumber daya manusia kementerian pemuda dan olah raga

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Target	Nilai yang Terealisasi	keterangan
1	2017	70	100%	78,86%	belum tercapai
2	2018	70	100%	80,99%	belum tercapai
3	2019	70	100%	82,25%	belum tercapai
4	2020	70	100%	79,40%	belum tercapai
5	2021	70	100%	80,76%	belum tercapai

Sumber: biro sumber daya manusia kementerian pemuda dan olah raga

Berdasarkan table 1.3 hasil kinerja berdasarkan laporan kinerja pegawai biro sumber daya manusia kementerian pemuda dan olah raga selama 2017-2021 mengalami fluktuatif yang tidak memenuhi target. Adapun masalah ketaatan pegawai sumber daya manusia pada kementerian pemuda dan olahraga yaitu pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif seperti bermain facebook, bermain game bahkan tidur siang dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh instansi dan menurunnya kinerja karena kurangnya motivasi dari pimpinan yang bersangkutan.

Sedangkan dalam observasi yang telah dilakukan masih banyak pegawai yang terlambat saat jam masuk kerja, membolos, bahkan alpha dan kurangnya motivasi antar pegawai dengan pimpinan mempengaruhi prestasi (kinerja) pada masing – masing individu, karena prestasi pegawai sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu dan

faktor lingkungan organisasi, baik suasana kerja, lingkungan fisik maupun leadership dari pimpinan sedangkan para atasan sebagai motivator bagi para pegawai berusaha agar prestasi kerja pegawai agar terus meningkat, organisasi juga memberikan reward yang sesuai dengan prestasi (kinerja) yang diberikan pegawai kepada organisasi.

Berdasarkan data berikut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap prestasi (kinerja) pegawai, hal ini kita lihat dari rendahnya semangat pegawai untuk bisa mematuhi jam kerja yang telah di terapkan dan kurangnya motivasi antara pegawai dan pimpinan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaanya

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Irwan Suhartono. Jurnal Sekuritas (Ekonomi, keuangan dan Investasi). Maret 2018. No.3 Halaman (24-45) Vol.1. ISSN 2581-2777 Pengaruh Break Event Point Terhadap Panganggaran Laba Pada PT. Kalbe Farma, Jakarta Periode 2012-2016 Berkitan dengan masalah Ekonomi dan Manajemen Variabel Break Event Point (X1) Variabel Perencanaan Laba (Y) Berdasarkan perhitungan statistic yang telah dilakukan, dilihat dari koefisien korelasi bahwa pengaruh Break Even Point terhadap laba mempunyai hubungan yang kuat (positif) serta pengaruh kuat, yaitu 0.80. jika dilihat dari perhitungan uji t bahwa besar pengaruh antara Break Even Point terhadap Laba terdapat hubungan yang tinggi (positif), yaitu secara persial t hitung sebesar 2.31 sedangkan t tabel 2.07. maka H_0 diterima yang berarti ada pengaruh antara Break Even Point terhadap perencanaan laba.

Ibnu Sina, Tarudin. (Journal of Research and Publication Innovation) 24 Oktober 2023. No.4. Halaman (1128-1139) Vol.1. ISSN : 2985-4768 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan Variabel H2 (Disiplin) Variabel H3

(Kinerja) Variabel H1 (Motivasi) Hasil Penelitian Pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,152 + 0,750X1 + 0,056X2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,839 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.

Irfan Rizka Akbar, Pebi Nirmala. (Journal of Research and Publication Innovation). 24 Oktober 2023. No.4. Halaman (1117-1127). Vol.1. ISSN 2985-4768 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor Variabel H1 (Motivasi) Variabel H3 (Kinerja) Variabel H2 (Disiplin) Hasil Penelitian Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t memiliki nilai thitung 6,094 dan nilai tabel distribusi 5% 1,98793, maka thitung 6,094 > ttabel 1,98793 dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,000. Artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan/bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh Fhitung > Ftabel 136,947 > 3,10 dan nilai signifikansi < 0,05 0,000 < 0,05.

Sirlin S. Taalipu, Radiyati Podunge, Valentino Manoarfa, (Jurnal Ilmiah) Manajemen dan Bisnis Jambura, September 2021 No 2. Halaman (149-154) Vol 4. ISSN : - 2620-9551 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo Variabel H1 (Motivasi) Variabel H2 (Disiplin) Variabel H3 (Prestasi) Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil pengaruhnya salah satunya yaitu positif dan signifikan, diperoleh nilai 0,415 atau sebesar 41,5% menunjukkan pengaruh yang baik, dilihat dari terhitung (5,100) > table (2,008) sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Tubagus Guruh Ramadhan (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5, No.3 Mei 2022 Halaman 687-701) ISSN : 2598-9502 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Serang. Variabel H1 (Motivasi) Variabel H2 (Disiplin) Variabel H3 (Prestasi) Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,000<0,05. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 32,7%, uji hipotesis diperoleh signifikan 0,000<0,05. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 51,6%, uji hipotesis diperoleh signifikan 0,000<0,05. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 39,7%, uji hipotesis diperoleh signifikan 0,000<0,05.

Muhammad Eksan (Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol 13, No 1 Tahun 2019 Halaman (1-13) ISSN : 1978-2586 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel H1 (Motivasi) Variabel H2 (Disiplin) Variabel H3 (Kinerja) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji T) juga menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Syncrum Logistitics.

Putra Wibawa, I Gede, A. A. Ayu Sriathi (E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana) Tahun 2017 No.12 Halaman (6763-6792) Vol.6 ISSN : 2302-8912 Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Blue Marlin Café Kedonganan Variabel H2 (Motivasi) Variabel H3 (Disiplin) Variabel H1 (Kompensasi) Variabel H3 (Prestasi) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Blue Marlin Café Kedonganan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Blue Marlin Café Kedonganan. Saran yang dapat diberikan harus memperhatikan pemberian kompensasi dengan kebijakan yang

seadil-adilnya sesuai dengan pencapaian kerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja mereka. Pihak manajemen diharapkan menjaga memperhatikan motivasi yang diberikan kepada bawahan saat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kamsanuddin Hsb, Agung Budi (Dynamic Management Jurnal Vol. 5 No. Halaman 20-32) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (DPMPD) Kabupaten Tangerang Variabel H1 (Motivasi) Variabel H2 (Disiplin) Variabel H3 (Prestasi) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y), ditunjukkan dengan hitung $t_{hitung} (8,203 > 1,997)$, nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y), ditunjukkan dengan hitung $t_{hitung} (9,499 > 1,997)$, nilai signifikan dengan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Muh. Nasrullah1) Rudi Salam2)*, Dwi Pratiwi,3) Risma Niswaty4 (Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 2, 2017, 206-211 Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar Variabel (Motivasi) Variabel (Disiplin) Variabel (Kinerja) Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar berada dalam kategori tinggi dengan nilai yang diperoleh sebanyak 4161 serta nilai idealnya sebanyak 4664 dan dipersentasekan menjadi 89,2 persen.

Vita Trisnaning Tyas 2015 Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Variabel y(kinerja) Variabel (kepemimpinan) Variabel (kompensasi) Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$. Dengan hasil menunjukkan bahwa: kepemimpinan, kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Reza, Regina Aditya And Dirgantara, I Made Bayu (2010) (Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara Variabel H1 (Motivasi) Variabel H2 (Disiplin) Variabel (Kinerja) Variabel (Kepemimpinan) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,222 dan nilai t hitung 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budi Setiyawan dan Waridin (2006) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja.

Siti Aniqoh Shofwani, Ahmad Hariyad Jurnal STIE Semarang Vol 11 No 1 Edisi Februari 2019 (Issn: 2085-5656, E-Issn :2232-7826) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muria Kudus Variabel (Motivasi) Variabel (Disiplin) Variabel (Kinerja) Variabel (Kompensasi) Variabel -variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dalam pekerjaan secara bersama-sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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 $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ 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 chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

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

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

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 ditolak dan H_1 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 (α) 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. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi R	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	pertanyaan 1	1,000	0,235	Valid
	pertanyaan 2	0,706	0,235	Valid
	pertanyaan 3	0,499	0,235	Valid
	pertanyaan 4	0,585	0,235	Valid
	pertanyaan 5	0,571	0,235	Valid
	pertanyaan 6	0,660	0,235	Valid
	pertanyaan 7	0,658	0,235	Valid
	pertanyaan 8	0,396	0,235	Valid
	pertanyaan 9	0,488	0,235	Valid
	pertanyaan 10	0,442	0,235	Valid
Disiplin Kerja (X2)	pertanyaan 1	1,000	0,235	Valid
	pertanyaan 2	0,497	0,235	Valid
	pertanyaan 3	0,677	0,235	Valid
	pertanyaan 4	0,639	0,235	Valid
	pertanyaan 5	0,492	0,235	Valid
	pertanyaan 6	0,657	0,235	Valid
	pertanyaan 7	0,738	0,235	Valid
	pertanyaan 8	0,625	0,235	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	pertanyaan 1	1,000	0,235	Valid
	pertanyaan 2	0,752	0,235	Valid
	pertanyaan 3	0,662	0,235	Valid
	pertanyaan 4	0,779	0,235	Valid
	pertanyaan 5	0,628	0,235	Valid
	pertanyaan 6	0,661	0,235	Valid
	pertanyaan 7	0,685	0,235	Valid
	pertanyaan 8	0,726	0,235	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Disiplin (X_1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner

yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,000 – 0,200	Sangat Tidak Reliabel
0,200 – 0,400	Tidak Reliabel
0,400 – 0,600	Cukup Reliabel
0,600 – 0,800	Reliabel
0,800 – 1,000	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono, (2019:131)

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,777	0.600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,791	0.600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,794	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0,600 yaitu masing-masing 0.777; 0.791; 0.794.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	70
Normal Parameters ^a	Mean 0,0000000
	Std. Deviation 2,16534141
Most Extreme Differences	Absolute 0,097
	Positive 0,074
	Negative -0,097
Test Statistic	0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)	,100 ^b
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	0,279	3,579
	Total_X2	0,279	3,579

a. Dependent Variabel: Total_Y

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,279 dan disiplin kerja sebesar 0,279 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel disiplin sebesar 3,579 dan variabel motivasi kerja sebesar 3,579 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan t)	3.691	2.860		1.290	.203
	X1	-.103	.037	-.365	-2.764	.008
	X2	.074	.056	.174	1.313	.195

a. Dependent Variabel: ABSRES

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008 dan disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,195 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,005$. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,665	2,107		2,214	0,030
	Motivasi (X1)	0,691	0,050	0,859	13,834	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,665 + 0,691 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 4,665 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja Pegawai (Y) sebesar 4,665, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada biro sumber daya manusia di kementerian pemuda dan olah raga, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 2,107.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,022	1,889		1,070	0,288
	Disiplin (X2)	0,915	0,054	0,898	16,824	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 2,022 + 0,915 X_2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,022 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja pegawai sebesar 2,022. sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada biro sumber daya manusia di kementerian pemuda dan olah raga, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 1,889

Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0,707	1,766			0,400	0,690
Motivasi (X1)	0,278	0,074	0,346		3,742	0,000
Disiplin (X2)	0,616	0,094	0,604		6,530	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,707 + 0,278 X_1 + 0,616 X_2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Motivasi (X1)	Kinerja (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	0,859
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	70	70
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	0,859	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	70

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

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,859 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Disiplin (X2)	Kinerja (Y)
Disiplin (X2)	Pearson Correlation	1	0,898
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	70	70
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	0,898	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	70	70

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

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,898 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,916	0,840	0,835	2,197	0,840	175,592	2	67	0,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Disiplin (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,916 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan kuat terhadap kinerja pegawai

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	0,738	0,734	2,790

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,734 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-73,4\%) = 26,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	0,806	0,803	2,398

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2).

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,803 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 80,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-80,3\%) = 19,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	0,840	0,835	2,197

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Disiplin (X2)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,835 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 83,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-83,5\%) = 16,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 23 Hasil Uji Signifikan T

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
	B	Std. Error			
1 (Constant)	0,707	1,766		0,400	0,690
Motivasi (X1)	0,278	0,074	0,346	3,742	0,000
Disiplin (X2)	0,616	0,094	0,604	6,530	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji parsial Variabel X1 (Motivasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) menunjukkan nilai t hitung $3,742 > t$ tabel 1,667 Dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji parsial variabel X2 (Disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) menunjukkan nilai t hitung $6,530 > t$ tabel 1,667 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 4. 24 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1695,751	2	847,875	175,592	,000 ^b
Residual	323,521	67	4,829		
Total	2019,271	69			

a. Dependent Variable: Total_Y
 b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(175,592 > 3,134)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada biro sumber daya manusia di Kementerian Pemuda dan Olah raga Republik Indonesia Jakarta.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada biro sumber daya manusia di Kementerian Pemuda dan Olah Raga Republik Indonesia Jakarta dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. (Motivasi) dalam pengujian ini disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat di t hitung $3,742 > t$ tabel 1,667 Dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan tingkat signifikan 0,000 sebagai peningkatan motivasi yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan motivasi sebesar 1 satuan berpengaruh pada kinerja sebesar 0,000 satuan.
- b. (Disiplin Kerja) dalam pengujian ini disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat di nilai t hitung $6,530 > t$ tabel 1,667 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan sebagai pemicu peningkatan nilai kerja sebesar 1 satuan berpengaruh

pada peningkatan kinerja sebesar 0,000 satuan.

- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai uji F signifikan sebesar $175,592 > 3,134$ sedangkan pada nilai koefisien determinasi sebesar 0,734 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-73,4\%) = 26,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbar, I. R., & Nirmaa, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Shied-On Service Cabang Ma Botani Square Kota Bogor. *Journa Of Research And Pubication Innovation*, 1(4), 1117-1127.
- [2] Abubakar, H. Rifa'i. *Pengantar Metodoogi Penelitian*. Suka-Press Uin Sunan Kaijaga, 2021.
- [3] Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *Journa Of Research And Pubication Innovation*, 1(4), 1322-1332.
- [4] Erlangga, Heri. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bjb Di Cabang Balaraja Banten." *Jurna Imiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 4.3 (2022): 319-331.
- [5] Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh lingkungan Kerja Fisik Dan Disipin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Adis Dimension Footwear Baaraja-Tangerang. *Journa Of Research And Pubication Innovation*, 1(4), 1089-1099.
- [6] Hsb, Kamsanudin, And Agung Budi. "Pengaruh Motivasi Dan Disipin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (Dpmpd) Kabupaten Tangerang." *Dynamic Management Journal* 5.2 (2021): 20-32.
- [7] Ikhsan, Anwar. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta." *None* 2.1 (2016): 97055.
- [8] Irfanudin, Ahmad Maulana. "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 4.1 (2021): 12-23..
- [9] Islamiati, Dian, Hendrik Mentara, And Marhadi Marhadi. "Hubungan Dismenore Primer Terhadap Aktivitas Olah Raga Remaja Putri Di Smp Negeri 1 Banawa Tengah." *Tadulako Journal Sport Sciences And Physical Education* 7.1 (2019): 52-66.
- [10] Kurniawan, Jefta Andika, And M. Tony Nawawi. "Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Kurnia Mandiri Jaya Pada Divisi Distribusi Kantor Pusat Di Cirebon." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2.3 (2020): 723-729.
- [11] Kurniawan, Prasetyo. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Pt. Daya Perkasa." *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi* 2.2 (2018): 315-330.
- [12] Mahendra, Andre, And Indria Flowerina. "Pengaruh Komunikasi Persuasif Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas X Smkn 1 Sumbang Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial (Jkomdis)* 1.3 (2021): 66-75.