

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS PENDIDIKAN WILAYAH I KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

Dede Kusnendar<sup>1</sup>, Nofiar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>dedeksn@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen01737@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline on employee performance at the South Jakarta Administrative City Region I Education Sub-Department, either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely as many as 65 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are motivation has a significant positive effect on employee performance with the regression equation  $Y = 16.352 + 0.588X$  with a correlation coefficient value of 0.676 meaning that it has a strong relationship with an influence contribution of 45.7% and the hypothesis test obtained is  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(7.280 > 1.998)$ . Discipline has a significant positive effect on employee performance with the regression equation  $Y = 13.120 + 0.677X$  with a correlation coefficient value of 0.705 meaning that it has a strong relationship with an influence contribution of 49.7% and the hypothesis test obtained is  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(7.887 > 1.998)$ . Motivation and discipline simultaneously have a significant positive effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.673 + 0.363X_1 + 0.461X_2$  with a correlation coefficient value of 0.788 meaning that it has a strong relationship with an influence contribution of 62.0% while the remaining 38.0% is influenced another factor. Hypothesis testing obtained  $F \text{ count} > F \text{ table}$  or  $(50.667 > 2.750)$ .*

*Keywords: Motivation; Discipline; Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 16,352 + 0,588X$  dengan nilai koefisien korelasi 0,676 artinya memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,7% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(7,280 > 1,998)$ . Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 13,120 + 0,677X$  dengan nilai koefisien korelasi 0,705 artinya memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,7% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(7,887 > 1,998)$ . Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan

persamaan regresi  $Y = 7,673 + 0,363X_1 + 0,461X_2$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,788 artinya memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,0% sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(50,667 > 2,750)$ .

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin; Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan instansi dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

Daerah Khusus Ibukota Jakarta (DKI Jakarta) adalah ibu kotanegara dan kota terbesar di Indonesia dengan jumlah penduduk yang cukup padat membutuhkan sarana dan akses pendidikan yang memadai untuk menunjang kecerdasan bagi anak-anak masa usia sekolah. Tingginya mobilitas penduduk di ibukota harus diimbangi dengan Pendidikan yang baik yang aman dan nyaman serta biaya yang terjangkau. Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang bertugas melaksanakan pembinaan dan pengendalian penyelenggaraan pendidikan dasar, Pendidikan menengah, pendidikan nonformal dan informal pada wilayah administrasi Jakarta Selatan. Sebagai sebuah organisasi, Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan juga memiliki tujuan yang hendak dicapai sehingga memerlukan seorang pemimpin yang dapat membawa organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Pencapaian tujuan oleh suatu instansi atau organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang tinggi dibutuhkan peranan pemimpin yang baik.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya instansi harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan

yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu pegawai juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing instansi secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Tohardi dalam Sutrisno (2019:46) yang mengemukakan bahwa Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada dengan meningkatnya hasil yang dicapai.

Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan menilai kinerja pegawai berdasar pada hasil yang dicapai oleh pegawainya. Dengan munculnya berbagai program pemerintah terkait bidang pendidikan yang diterapkan di Ibukota Jakarta seharusnya lembaga mampu mengoptimalkan layanan secara maksimal, namun yang terjadi justru lembaga dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu melakukan pelayanan dengan optimal terbukti dari data empirik yang penulis kumpulkan menunjukkan trend pencapaian yang kurang optimal.

Berikut ini tabel tentang target capaian dan realisasi capaian kinerja di Sudin Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan dari tahun 2020 sampai 2022 yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai:

Tabel 1.1  
Key Performance Indicator (KPI)  
Sudin Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan  
Tahun 2020 sampai 2022

No	Key Performance Indikator (KPI)	Target (%)	Persentase Capaian Per Tahun		
			2020	2021	2022
1	Pencapaian target pekerjaan	100%	75,2%	76,5%	74,8%
2	Kualitas ketepatan waktu pekerjaan	100%	75,8%	72,8%	75,5%
3	Pemahaman rangkaian tugas	100%	74,5%	75,7%	73,4%
4	Pelaksanaan tugas pekerjaan	100%	80,5%	81,8%	77,8%
5	Tanggung jawab pekerjaan	100%	72,2%	73,6%	70,5%
Rata-rata			75,6%	76,1%	74,4%
Keterangan			Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: Sudin Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan, 2023

Berdasarkan Key Performance Indikator (KPI) di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Sudin Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan yang dinilai dari

beberapa aspek seperti pencapaian hasil kerja, ketepatan waktu atau kualitas pekerjaan, pengetahuan pegawai terkait pekerjaan, penyelesaian tugas pekerjaan dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan, dimana pada tahun 2020 secara agregat dicapai rata-rata 75,6% atau termasuk cukup, selanjutnya pada tahun 2021 secara agregat mengalami kenaikan dicapai rata-rata 76,1% namun pada tahun 2022 secara agregat mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu hanya mampu dicapai sebesar 74,4%.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih harus segera diperbaiki agar kinerja dapat meningkat. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan data yang dipaparkan pada tabel di atas, penulis menduga disebabkan adanya motivasi kerja pegawai yang masih belum optimal dan masih rendahnya disiplin kerja dalam menaati aturan yang dibuat instansi. Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada instansi. Dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran pegawai dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh instansi. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi di perusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai terhadap perusahaan. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan

motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat pegawai harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karir.

Setiap perusahaan ingin para pegawainya memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing. Akan tetapi kondisi pencapaian pada pegawai di Sudin Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan masih ada yang belum mencapai target yang diharapkan instansi seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2  
 Data Motivasi Pegawai Sudin Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan

No	Indikator	Bentuk Motivasi	Keterangan
1	Kebutuhan fisiologis ( <i>physiological need</i> )	Peninjauan gaji sesuai ketentuan serta berdasarkan lama bekerja	Gaji sudah sesuai ketentuan, namun Lembaga tidak mempertimbangkan berat ringannya pekerjaan pegawai
		Upah lembur	Tidak ada
		Tunjangan	Hanya kepala bagian ke atas yang diberikan tunjangan jabatan
2	Kebutuhan rasa aman ( <i>safety need</i> )	Fasilitas kerja	Fasilitas kerja terutama di lapangan masih kurang
		Pemberian asuransi kesehatan	Sudin hanya memberikan platform kerjasama dengan rumah sakit pemerintah yang murah biayanya
3	Kebutuhan sosial ( <i>Social need</i> )	Pimpinan membangun <i>teamwork</i> yang solid	Sering pegawai bekerja individual
		Pelibatan pegawai dalam setiap keputusan	Keputusan yang penting tidak pernah melibatkan pegawai untuk diajak musyawarah
4	Kebutuhan penghargaan ( <i>esteem need</i> )	Pemberian penghargaan atas capaian kerja (naik jabatan atau apresiasi lainnya)	Tidak pernah ada pemberian penghargaan atau apresiasi lainnya
		Pemberian reward berbentuk finansial, uang lembur	Tidak pernah ada pemberian reward atas prestasi yang dicapai pegawai
5	Kebutuhan aktualisasi diri ( <i>self actualization need</i> )	Pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi pegawai	Tidak ada promosi maupun pengembangan karir yang lebih terarah
		Penempatan pegawai yang sesuai dengan bidang keahliannya	Masih ada pegawai yang penempatannya kurang sesuai

Sumber: Sudin Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan, 2023

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pada aspek tertentu masih ada ketimpangan yang terjadi, seperti pada aspek pemberian gaji yang seharusnya instansi juga mempertimbangkan

berat ringan tanggung jawab pegawai, namun pada kenyataannya lembaga dalam memberikan gaji tidak berdasar pada kondisi tersebut.

Kemudian pada aspek pemberian upah lemburan apabila ada pekerjaan yang harus diselesaikan, Lembaga tidak menganggarkan upah tersebut. Selanjutnya pada aspek pemberian tunjangan yang seharusnya merata meskipun besarnya tidak sama namun pada kenyataannya yang diberikan tunjangan hanya selevel kepala unit ke atas.

Kemudian pada aspek pemberian fasilitas kerja yang seharusnya disesuaikan dengan jenis pekerjaannya agar menambah kenyamanan dalam bekerja, namun pada kenyataannya terutama yang di lapangan perlengkapan kerja masih kurang. Selanjutnya pada aspek pemberian asuransi yang seharusnya instansi melakukan kerja sama di beberapa rumah sakit baik itu rumah sakit pemerintah maupun swasta namun pada kenyataannya hanya beberapa rumah sakit saja yang menjadi rekomendasi sehingga terkadang jika ada pegawai yang sakit harus bersusah payah mencari rumah sakit yang menjadi rekanan lembaga.

Kemudian pada aspek membangun tim kerja yang solid yang seharusnya pimpinan memiliki upaya kearah membangun teamwork, namun pada kenyataannya pegawai banyak yang kerjanya individual. Selanjutnya pada aspek pemberian penghargaan dan reward yang seharusnya guna menambah semangat kerja pegawai perlu diberikan stimulus berupa penghargaan dan apresiasi, namun pada kenyataannya instansi tidak selalu rutin memberikan apresiasi tersebut.

Kemudian pada aspek pengembangan karir dan penempatan pegawai yang seharusnya sesuai bidang keahliannya, namun pada kenyataannya masih ada yang kurang sesuai dengan keahliannya.

Seorang pimpinan harus mampu memberikan dorongan kepada pegawai agar timbul pada dirinya untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam pekerjaannya. Tanpa motivasi, seseorang tidak akan bersemangat atau bahkan tidak akan sanggup menyelesaikan tanggung jawabnya.

Faktor lain yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan pegawai yang masih rendah. Pegawai yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan

instansi. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi instansi. Seorang pegawai isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh pegawai baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Pegawai juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas dengan tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini selaras dengan pendapat Singodimedjo (2019:86), menyatakan bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin personal yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi, dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh pegawai dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan

tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan informasi dan pengamatan langsung yang penulis lakukan, pegawai di Sudin Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan terkait kehadiran, ada suatu fenomena yang terjadi di lapangan, meski instansi telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan kerja Sudin Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan tetapi masih ada pegawai yang melanggar, seperti masih adanya pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, serta pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan. Hal ini harus diperhatikan oleh instansi karena akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Tabel 1.3  
Data Disiplin Pegawai Sudin Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan Periode Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Pelanggaran			Jumlah	Persen (%)
			Terlambat	Alpa	Pulang Awal		
2020	65	250	36	18	14	68	27,2%
2021	65	250	38	25	17	80	32,0%
2022	65	250	42	30	19	91	36,4%
Rata-rata			39	24	17	80	31,9%

Sumber: Sudin Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan, 2023

Berdasarkan data tabel di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat Sudin Pendidikan, masih banyak yang dilanggar oleh pegawai. Tahun 2020 jumlah kasus indisipliner baik itu kasus terlambat, alpha atau tidak masuk tanpa keterangan, pulang awal dari jam yang seharusnya sebanyak 68 kasus pelanggaran atau mencapai 27,2%. Selanjutnya tahun 2021 jumlah kasus pelanggaran naik menjadi sebanyak 80 kasus atau mencapai 32,0% dan pada tahun 2022 jumlah kasus pelanggaran sebanyak 91 kasus atau mencapai 36,4%. Apabila dihitung dirata-rata pertahunnya kasus pelanggaran sebanyak 31,9%.

Motivasi sebagai pendorong perbuatan dan mengarahkan pegawai menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan serta mendorong pegawai untuk berperilaku disiplin dalam bekerja yang merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya serta disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sri Mardiana (2020) Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 28,425 + 0,249X$ , dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel (9,070 > 1,674).

Atnila (2017) Jurnal Katalogis, Vol. 5, No. 4, ISSN: 2302-2019. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kawatuna Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 9,750 + 0.355X$ , koefisien determinasi sebesar 62,2%. Uji hipotesis t hitung > t tabel (6,320 > 2,320).

Wiwik Widiyanti (2017) Jurnal Cakrawala Vol. 17 No. 3. ISSN: 2579-3314 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 9,552 + 0,770X$  dengan korelasi 0,750 dan determinasi sebesar 56,2%. Uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05

N. Lilis Suryani (2018) Jurnal Kreatif Vol.6 No.2. ISSN: 2406-8616. Universitas Pamulang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 8,067 + 0,770X$ , kontribusi pengaruh sebesar 46,7%, Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel (6,454 > 2,011) dan sig. 0,000 < 0,05.

Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan

persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$  dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1% serta uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

Angga Pratama (2020) Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 13,8% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(3,054 > 1,671)$

Ajimat (2020) Jurnal Humanika, Vol.3 No.1. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gramedia Word Emerald Bintaro Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Kedisiplinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,544 + 0,340X1 + 0,276X2$ , nilai korelasi sebesar 0,755 dan determinasi sebesar 57,0%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Suwanta (2019) Jurnal Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3 (1). ISSN: 1907-4298. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,1%, Uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

Wahyudi (2019) Scientific Journal of Reflection, Vol.2 No.3, ISSN: 2621-3389 Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Syariah Mangga Dua Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,130 + 0,498X1 + 0,448X2$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,1% dan uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Kenny Astria (2018) Jurnal Mandiri, Vol.2 No.1, ISSN: 2580-3220 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang

Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,2% dan uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

### 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 cronbach alpha

$$rca = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

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

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

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  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  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 ( $\alpha$ ) 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 Motivasi (X<sub>1</sub>)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Instansi memberikan gaji dan tunjangan sesuai dengan pangkat dan golongan pegawai	0.451	0.244	Valid
2	Instansi memberikan kenaikan gaji sesuai dengan aturan yang berlaku	0.373	0.244	Valid
3	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, instansi memberikan asuransi yang layak kepada seluruh pegawai	0.356	0.244	Valid
4	Instansi memfasilitasi keperluan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja pegawainya	0.572	0.244	Valid
5	Pimpinan selalu melibatkan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan pegawai	0.753	0.244	Valid
6	Pimpinan selalu mendorong pegawai untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain	0.601	0.244	Valid
7	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang rajin dan disiplin dalam bekerja	0.757	0.244	Valid
8	Instansi memberikan penghargaan pada pegawai yang memiliki prestasi kerja	0.782	0.244	Valid
9	Instansi menempatkan pegawai pada unit kerja sesuai dengan keahlian pegawainya	0.715	0.244	Valid
10	Instansi memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan potensi pegawainya	0.339	0.244	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai r hitung  $>$  r tabel (0.244), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X<sub>2</sub>)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Instansi membuat aturan waktu jam masuk, jam istirahat dan pulang kerja yang harus ditaati pegawai.	0.541	0.244	Valid
2	Instansi membuat aturan pengajuan ijin, hak cuti kepada pegawai secara adil.	0.528	0.244	Valid
3	Instansi menerapkan kebijakan aturan tanpa memihak pada kelompok tertentu.	0.499	0.244	Valid
4	Instansi membuat buku aturan kerja yang dibagikan kepada seluruh pegawai.	0.523	0.244	Valid
5	Instansi memberikan standar operasional kerja yang jelas.	0.373	0.244	Valid
6	Instansi memberikan seragam dan peralatan kerja sesuai ketentuan yang dibuat.	0.516	0.244	Valid
7	Instansi mendorong pegawai agar memiliki sikap taat pada aturan norma hukum.	0.596	0.244	Valid
8	Instansi melakukan penyuluhan pada pegawai agar memiliki sikap moral yang baik.	0.584	0.244	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari instansi.	0.544	0.244	Valid
10	Instansi mendorong antar divisi mampu bekerja sama secara baik.	0.479	0.244	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai r hitung  $>$  r tabel (0.244), dengan demikian maka semua

item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat instansi	0.379	0.244	Valid
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.579	0.244	Valid
3	Pegawai mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan instansi	0.671	0.244	Valid
4	Hasil kinerja pegawai melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh instansi	0.334	0.244	Valid
5	Pegawai memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.439	0.244	Valid
6	Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.406	0.244	Valid
7	Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes-nya	0.742	0.244	Valid
8	Pegawai sudah terbiasa dengan bekerja tepat dan cepat	0.562	0.244	Valid
9	Pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan sesuai tupoksi	0.585	0.244	Valid
10	Pegawai mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.595	0.244	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung  $>$  r tabel (0.244), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

##### b. Uji Asumsi Klasik

###### 1) Uji Normalitas

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Kinerja Pegawai (Y)	Tests of Normality			Shapiro-Wilk		
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	.075	65	.200 <sup>*</sup>	.981	65	.438

\* This is a lower bound of the true significance.  
 a. 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 4.16  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	7.673	3.036	2.527	.014	
	Motivasi (X1)	.363	.081	.417	4.493	.000
	Disiplin (X2)	.461	.089	.480	5.168	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi sebesar 0,710 dan disiplin sebesar 0,710 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel motivasi sebesar 1,409 dan variabel disiplin

sebesar 1,409 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 <sup>a</sup>	.620	.608	2.313	1.568

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,568 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	-2.573	1.791		-1.437	.156
Motivasi (X1)	.061	.048	.183	1.275	.207
Disiplin (X2)	.057	.053	.156	1.086	.282

a. Dependent Variable: RES2  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,207 dan disiplin (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,282 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.

c. Uji Regresi Linier

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.352	3.001		5.448	.000
Motivasi (X1)	.588	.081	.676	7.280	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,352 + 0,588X1$ .

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.120	3.179		4.127	.000
Disiplin (X2)	.677	.086	.705	7.887	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,120 + 0,677X2$ .

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.673	3.036		2.527	.014
Motivasi (X1)	.363	.081	.417	4.493	.000
Disiplin (X2)	.461	.089	.480	5.168	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,673 + 0,363X1 + 0,461X2$ .

d. Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations <sup>b</sup>		
	Motivasi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.676**
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 b. Listwise N=65  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,676 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations <sup>b</sup>		
	Disiplin (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin (X2)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.705**
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 b. Listwise N=65  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,705 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.620	.608	2.313

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,788 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel motivasi dan disiplin mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai..

e. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.27  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.448	2.745

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,457 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 45,7% sedangkan sisanya sebesar (100-45,7%) = 54,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.28  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.489	2.642

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X<sub>2</sub>)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,497 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar (100-49,7%) = 50,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.29  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.620	.608	2.313

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien

determinasi sebesar 0,620 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 62,0% sedangkan sisanya sebesar (100-62,0%) = 38,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

f. Uji Hipotesis

Tabel 4.30  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.352	3.001		5.448 .000
	Motivasi (X <sub>1</sub> )	.588	.081	.676	7.280 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,280 > 1,998) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Tabel 4.31  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.120	3.179		4.127 .000
	Disiplin (X <sub>2</sub> )	.677	.086	.705	7.887 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,887 > 1,998). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Tabel 4.30  
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542,086	2	271,043	50,667	,000 <sup>b</sup>
	Residual	331,668	62	5,349		
	Total	873,754	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
b. Predictors: (Constant), Disiplin (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>1</sub>)  
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (50,667 > 2,750), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan.

## 5. KESIMPULAN

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

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,352 + 0,588X_1$  dengan nilai korelasi sebesar 0,676 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif kuat dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 45,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,280 > 1,998). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
- Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,120 + 0,677X_2$  nilai korelasi sebesar 0,705 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif dan kuat dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 49,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,887 > 1,998). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.
- Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,673 + 0,363X_1 + 0,461X_2$ . Nilai

korelasi sebesar 0,788 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang positif kuat dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 62,0% sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (50,667 > 2,750). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2020) Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ajimat (2020) Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gramedia Word Emerald Bintaro, Jurnal Humanika, Vol.3 No.1.
- Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Algifari (2018) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFPE.
- Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- Anoraga. Panji (2018) Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardana (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto Suharsimi (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atnila (2017) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kawatuna. Jurnal Katalogis, Vol. 5, No. 4, ISSN: 2302-2019.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2017) Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta Bumi Aksara.
- Gunawan, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gama Group Tangerang. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(4), 1065-1075.
- Hamali Arif Yusuf (2018) Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.

- [13] Handayani. Ririn (2020) Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- [14] Handoko T. Hani (2018) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- [15] Hariandja (2019) Manajemen Sumber. Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- [16] Hasibuan, Malayu S.P. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.