

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA CABANG PAMULANG TANGERANG SELATAN

Shinta Nurhalizah<sup>1</sup>, Irma Sari Octaviani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: shintanr1662@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02479@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. POS INDONESIA PAMULANG SOUTH TANGERANG BRANCH. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 80 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 54.8% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{tabel}$  or  $(9.723 > 1.991)$ . Work Discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 68.2% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(12.935 > 1.991)$ . Work Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 5.201 + 0.251X_1 + 0.612X_2$ . The coefficient of determination value is 70.5% while the remaining 29.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(91.897 > 2.720)$ .*

*Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS INDONESIA CABANG PAMULANG TANGERANG SELATAN. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 54,8% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,723 > 1,991)$ . Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 68,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(12,935 > 1,991)$ . Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 5,201 + 0,251X_1 + 0,612X_2$ . Nilai koefisien determinasi 70,5% sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(91,897 > 2,720)$ .

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Disiplin kerja, disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan pegawai pada semua peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut. Perilaku pegawai dapat dikendalikan atau tidak terlihat dari serangkaian tingkah laku taat atau tidaknya pada peraturan perusahaan. Pegawai yang tidak menaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat menaati peraturan yang ada. Bentuk arahan dapat saja dengan cara teguran, atau surat peringatan. Penerapan disiplin kerja dalam bekerja sangat penting mengingat disiplin kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja perusahaan.

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan itu para karyawan diharapkan dapat memahami dan mematuhi segala aturan yang telah dibuat oleh manajemen perusahaan. Menurut pendapat lain menjelaskan bahwa disiplin ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Fenomena yang terjadi pada disiplin kerja PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang Tangerang Selatan diantaranya adalah kurangnya pemahaman pegawai atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku diperusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Misalnya sikap pegawai yang suka absen, karyawan meninggalkan kantor (pulang) sebelum waktunya yang dikarenakan system manajemen perusahaan tidak stabil sehingga karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Pekerjaan yang terlalu sederhana membuat para pegawai menjadi bosan. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai yang pulang sebelum jam pulang yang ditentukan. Hal ini merupakan hal yang biasa sehingga tidak ada teguran dari pegawai lain. Kondisi kerja yang tidak stabil akan

menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Hal ini perlu dikaji karena sering muncul fenomena baru dalam masalah rendahnya kinerja pegawai untuk bekerja. Kinerja pegawai menurun disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah. Berikut merupakan data mengenai presentase absensi pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang Tangerang Selatan pada tahun 2021-2023.

Tabel 1.1  
Rekapitulasi Absensi Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang  
Tangerang Selatan  
Tahun 2021 s.d 2023

Thn	Jml Pegawai	Jml Hari Kerja	Absensi				
			Sakit	Izin	Alpha	Jumlah	%
2021	80	307	145	30	44	219	71 %
2022	80	314	40	51	26	117	37 %
2023	80	306	43	82	25	150	49 %
Rata – Rata			76	54,4	31,7	162	52,4 %

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan table 1.1 menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin dari segi kehadiran seperti sakit, izin, dan alpha. Pada tahun 2021 terdapat total kasus sebanyak 219 dengan presentase 71% dalam jumlah hari kerja selama satu tahun, selanjutnya pada tahun 2022 terdapat total kasus 117 dengan presentase 37% lalu tahun 2023 terdapat total kasus 150 dengan presentase 49%. Dan dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu 3 tahun untuk point kasus sakit, izin, dan alpha setiap tahunnya. Pada dasarnya perusahaan sudah memberikan peraturan atau tata tertib yang berlaku dan jelas agar pegawai mematuhi peraturan agar terciptanya kesadaran yang baik bagi para pegawai. Disamping itu disiplin dan pengawasan kerja yang maksimal oleh pimpinan kepada pegawai sangat mempengaruhi agar pegawai mampu meningkatkan kinerja mereka. Pendisiplinan terhadap pegawai tersebut dilakukan antara lain dengan memberlakukan sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, memberikan bonus bagi pegawai yang dapat menunjukkan kinerja yang baik, menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuannya masing-masing.

Motivasi merupakan saah satu faktor yang menentukan keefektifan kerja dengan menjadi tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya langkah kearah tujuan tertentu. Mengacu pada pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Para pegawai akan bekerja secara sungguh-sungguh apabila memiliki

motivasi yang tinggi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang positif, dia akan melihat minat mempunyai perhatian dan ingin ikut serta dalam suatu tugas dan keinginan.

Dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi kendali, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Dengan kata lain, motivasi adalah usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas.

Fenomena yang terjadi pada Motivasi Kerja di PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang Tangerang Selatan berdasarkan observasi langsung peneliti menemukan kurangnya respon pegawai terhadap motivasi kerja yang diberikan perusahaan. Karena motivasi yang diberikan belum sesuai harapan. Hal demikian memerlukan perhatian dari seorang pimpinan untuk memberikan motivasi agar pegawai dapat bekerja efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Organisasi juga dituntut mampu mengidentifikasi ke-mauan para anggotanya yang menimbulkan kepuasan kerja melalui berbagai cara dengan memenuhi kebutuhan anggota organisasi, baik yang bersifat motivator sebagai faktor intrinsik maupun hygiene sebagai faktor ekstrinsik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Tabel 1.2

Data Pra Survei Motivasi Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang Tangerang Selatan

No	Pemberian Motivasi (Materil non Materil)	Keterangan	Jumlah Pegawai
1	Kebutuhan Rasa Aman : BPJS dan JKK	Ada	30
2	Kebutuhan Rasa Aman : Pensiun / Pesangon	Tidak Ada	30
3	Kebutuhan Fisiologis : Tunjangan Hari Raya (THR), Hanya pegawai tetap dan kontrak	Ada	30
4	Kebutuhan Fisiologis : Upah Lembur	Tidak sesuai	30
5	Kebutuhan Fisiologis : Uang makan	Ada	30
6	Kebutuhan Fisiologis : Penghargaan atas loyalitas/masa kerja	Tidak Ada	30
7	Mengikuti lomba antar karyawan	Tidak Ada	30
8	Kebutuhan Penghargaan : Bonus tahunan, jika mencapai target perusahaan	Kebijakan	30

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan table 1.2 dapat dilihat bahwa pemberian motivasi untuk karyawan masih belum tercapai secara optimal, ada kebutuhan rasa aman yang belum terpenuhi sepenuhnya seperti tidak adanya dana pensiun atau pesangon untuk pegawai, kebutuhan fisiologis yang belum terpenuhi seperti, upah lembur tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai dan penghargaan atas loyalitas/masa kerja pegawai tidak ada, serta mengikuti kegiatan lomba tidak ada sehingga kurang memotivasi karyawan dalam bekerja kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi pencapaian kerja pegawai secara optimal.

Berikut hasil Data Pra-Survei Motivasi Kerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang, Tangerang Selatan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3

Hasil Pra Survei Motivasi Kerja di PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang Tangerang Selatan

No.	ASPEK	Keadaan Saat Ini	Tindak Lanjut	Jumlah Pegawai
1.	Kebutuhan Fisiologis	Saat ini gaji yang diterima belum sesuai dengan yang di harapkan.	Seharusnya perusahaan memperhatikan pemberian gaji untuk memenuhi kebutuhan mendasar pegawai	30
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Sebagian pegawai masih berstatus belum tetap sebagai pegawai di perusahaan	Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan tentang status pegawai yang masih berstatus kontrak supaya para pegawai merasa aman	30
3.	Kebutuhan Kasih Sayang	Kurangnya perhatian atasan terhadap pegawai yang belum memiliki BPJS Kesehatan & JKK	Sebaiknya manajemen perusahaan memberikan kompensasi berupa BPJS kesehatan & JKK yang ditanggung oleh manajemen perusahaan	30
4.	Kebutuhan Harga Diri	Masih ada beberapa pegawai yang mengeluh kurangnya penghargaan dari pimpinan Ketika pegawai mencapai target	Pimpinan atau manajemen perusahaan memberikan perhatian lebih kepada pegawai yang berprestasi.	30
5.	Kebutuhan Aktualisasi	Masih terdapat pegawai yang memiliki pengalaman tetapi belum diberikan kesempatan untuk mendapatkan posisi yang seharusnya	Sebaiknya pimpinan atau manajemen perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai yang sudah berpengalaman untuk mendapatkan posisi yang seharusnya	30

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 survei awal yang di lakukan kepada 30 pegawai dapat diketahui pada aspek fisiologis pernyataan nomor satu gaji yang diterima masih dibawah UMR. Selanjutnya pada pernyataan nomor dua terkait dengan kebutuhan rasa aman pegawai belum sepenuhnya memiliki rasa aman dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki status tetap. Pada pernyataan nomor tiga yang terkait dengan kebutuhan kasih sayang perhatian atasan terhadap kesehatan dan keselamatan akan pentingnya BPJS dan JKK belum berjalan sepenuhnya. Lalu pada pernyataan nomor empat berkaitan dengan kebutuhan penghargaan pegawai yang sudah mencapai target belum sepenuhnya mendapatkan penghargaan dari atasan. Dan pada pernyataan nomor lima pada dimensi kebutuhan mengaktualisasikan diri pegawai belum diberikan kesempatan untuk mendapatkan posisi yang seharusnya.

Peningkatan kinerja di sisi lain tidak bisa dilakukan tanpa adanya manajemen yang baik. Manajemen tersebut harus merupakan suatu siklus tahapan-tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi. Hasil evaluasi kinerja menjadi feedback bagi tahapan perencanaan berikutnya. Dengan demikian, manajemen kinerja diperlukan agar upaya-upaya peningkatan kinerja tertata dengan baik dalam siklus tahapan kerja yang tidak terputus, sehingga terbangun budaya kerja yang ber-orientasi pada proses dan hasil optimal.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pendapat lain mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Oleh karena itu, operasional PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang Tangerang Selatan tidak terlepas dari peran sumber daya didalamnya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja

yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Oleh karena itu, baik perusahaan kecil ataupun besar sangat membutuhkan hasil kinerja seorang karyawan yang mempunyai semangat tinggi dalam bekerja. Karena dengan hasil kinerja yang baik, perusahaan akan bisa meningkatkan keuntungan dan meningkatkan prestasi kerja, dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan disiplin kerja yang sangat tinggi. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberian kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan.

Berikut ini hasil pengukuran kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang Tangerang Selatan tahun 2021 – 2023 :

Tabel 1.4

Data Pra Survei Pengukuran Mengenai Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang Tangerang Selatan.

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan	Jumlah Pegawai
			2021	2022	2023		
1	Kualitas	100%	75%	72%	75%	Tidak Tercapai	30
2	Kuantitas	100%	100%	100%	100%	Tercapai	30
3	Kerja sama	100%	90%	85%	87%	Tidak Tercapai	30
4	Tanggung jawab	100%	100%	100%	100%	Tercapai	30
5	Inisiatif	100%	100%	100%	100%	Tercapai	30

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Dilihat dari table 1.4 PT Pos Indonesia Cabang Pamulang Tangerang Selatan telah memberikan fasilitas sesuai dengan aturan pemerintah, untuk memenuhi serta menunjang para karyawannya untuk bekerja, baik dari asuransi, uang lembur, hingga tunjangan hari raya. Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap kinerja sebenarnya bukan lahir dari manajer namun dari individu

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Suwanto (2021) Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia (KFC) Pondok Indah Plaza, Jakarta Selatan. ISSN 2775 – 9695, Vol.1, Jurnal

Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Pamulang Hasil penelitian ini, membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam model persamaan regresi yang didapat adalah  $Y = 1,863 + 0,646X_1 + 0,576X_2$ . Kemudian koefisien yang di dapat 0,893

Eti Aryati, Gitayana Amelia, Sutiman Sutiman, Hilda Hoya. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pamulang. *Jurnal Tadbir Pradaban* : Vol. 1 No.3 Tahun 2021 Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Pamulang Hasil penelitian ini adalah Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 8,133 + 0,717X_1 + 0,091X_2$ . Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,786. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $55,810 > 2,740$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mulyadi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang*, Vol. 1, No.3. ISSN: 2622-8882 Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,2% dan uji hipotesis diperoleh  $\text{sig.} 0,000 < 0,05$  Ririn Virginia Bahri, (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Kreasi Sandang Mandiri Jakarta Utara. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Emprint Unpam. Disiplin dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis di signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Kenny Astria (2018) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. ISSN : 2580-3220, E-Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (1 – 22) *Jurnal Mandiri Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang* Hasil Pengujian dan analisisnya adalah Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,684 dan mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti

Mohamad Ekhsan (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistic. ISSN 1978 – 2586 Volume :13 Nomor : 1 Tahun 2019 *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistic.

Liyas & Primadi (2017) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan rakyat. ISSN : 2528-5637, Vol 2, No 1, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Untuk mengetahui secara menyeluruh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat*

Wanta et al. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. ISSN : 2303-1174, Vol 10, No 1, *Jurnal EMBA Hasil penelitian*, Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah  $7,524 > 1,673$  dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai t hitung untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 9,879 jadi  $0,829 < 1,673$  dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Diperoleh model persamaan regresi linear berganda  $Y = 5,103 + 0,71 X_1 + 0,028 X_2$

Tarigan & Priyanto (2021) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan. ISSN : 2655 – 9943. Vol. 20, No.1. Hal. 1. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Manajemen dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menjaga standar disiplin kerja.

Farisi et al. (2020) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V. ISSN 2548-9585, Vol. 4, No.1, Jurnal Humaniora Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 20238, Indonesia Hasil Penelitian secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja di PT.Putra Taro Paloma.  $Y=28.837+0.047X1+0.108X2$

Ayer et al. (2016) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. ISSN 1907-4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27-46, Jurnal Agri-Sosio Ekonomi Unsrat Hasil penelitian: Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar 0,431 dengan signifikansi sebesar 0,01. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar 0,741 dengan signifikansi sebesar 0,00.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

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

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268)

menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode 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

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

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 Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

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

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.10

Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	0,548	0,220	Valid
2	Gaji sebagai pegawai disini sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0,728	0,220	Valid
3	Keselamatan kerja di PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang sudah diperhatikan dengan baik	0,766	0,220	Valid
4	Kondisi ruangan kerja cukup aman	0,718	0,220	Valid
5	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama pegawai	0,664	0,220	Valid
6	Hubungan kerjasama di PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang cukup baik	0,714	0,220	Valid
7	PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang memberikan bonus kepada pegawai	0,793	0,220	Valid
8	PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang memberikan promosi jabatan kepada pegawai	0,810	0,220	Valid
9	Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan	0,544	0,220	Valid
10	Pekerjaan/jabatan yang diberikan PT. Pos Indonesia Cabang Pamulang kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki	0,728	0,220	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, (n-2) = 80-2 = 78 yaitu 0,220. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai penelitian

Tabel 4.11  
 Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0,750	0,220	Valid
2	Pegawai istirahat diluar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,861	0,220	Valid
3	Saya taat dengan peraturan yang telah dibuat perusahaan	0,675	0,220	Valid
4	Saya menggunakan dan menjaga kerapian serta kebersihan seragam saat bekerja	0,706	0,220	Valid
5	Saya bertanggung jawab dan cepat dalam mengambil keputusan terhadap tugas yang saya kerjakan	0,708	0,220	Valid
6	Saya menjalankan tugas sesuai dengan jobdesk yang diberikan	0,861	0,220	Valid
7	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku diperusahaan	0,600	0,220	Valid
8	Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melanggar peraturan	0,666	0,220	Valid
9	Saya menaati peraturan yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan selama di lingkungan perusahaan	0,660	0,220	Valid
10	Saya mengetahui dan memahami peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku diperusahaan	0,759	0,220	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, (n-2) = 80-2 = 78 yaitu 0,220. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai penelitian

Tabel 4.12  
 Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya mengerjakan sebuah pekerjaan penuh dengan perhitungan, cermat dan teliti	0,708	0,220	Valid
2	Saya memeriksa kembali pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada pimpinan	0,723	0,220	Valid
3	Saya dapat mencapai target kerja yang sudah ditetapkan perusahaan	0,700	0,220	Valid
4	Pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan	0,854	0,220	Valid
5	Kerjasama yang kompak antar rekan kerja	0,623	0,220	Valid
6	Hasil kerja saya lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya	0,760	0,220	Valid
7	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	0,707	0,220	Valid
8	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	0,679	0,220	Valid
9	Berusaha memperbaiki kesalahan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	0,776	0,220	Valid
10	Dalam keadaan mendesak, saya bersedia mengerjakan pekerjaan yang bukan tugas saya demi kelancaran operasional perusahaan	0,711	0,220	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, (n-2) = 80-2 = 78 yaitu 0,220. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13  
 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 diatas r\_cronbach variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dapat dilihat bernilai 0,876, sedangkan Standard Cronbach Alpha 0,60. Dengan demikian r\_cronbach positif lebih besar dari Cronbach Alpha. Maka kuesioner indikator Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Tabel 4.15  
 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	10

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.15 diatas r\_cronbach variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat bernilai 0,895, sedangkan Standard Cronbach Alpha 0,60. Dengan demikian r\_cronbach positif lebih besar dari Cronbach Alpha. Maka kuesioner indikator Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

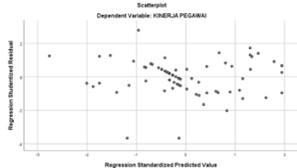
Tabel 4.16  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52728849
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.068
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>a,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200. Karena dikatakan signifikansi apabila lebih dari 0,05 (0,200 > 0,05) artinya data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas



Gambar 4.3  
 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil gambar 4.3 di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.201	2.697		1.928	.057	
	MOTIVASI KERJA	.251	.103	.242	2.434	.017	.387
	DISIPLIN KERJA	.612	.096	.636	6.395	.000	.387

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.17 di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi kerja sebesar 0,387 dan disiplin kerja 0,387 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi kerja 2,582 dan variabel disiplin kerja sebesar 2,582 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.943	3.188		3.119	.003
	MOTIVASI KERJA	.766	.079	.740	9.723	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,943 + 0,766X_1$

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.693	2.573		2.990	.004
	DISIPLIN KERJA	.794	.061	.826	12.935	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,693 + 0,794X_2$

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.201	2.697		1.928	.057
	MOTIVASI KERJA	.251	.103	.242	2.434	.017
	DISIPLIN KERJA	.612	.096	.636	6.395	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,201 + 0,251X_1 + 0,612X_2$

e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.22  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		MOTIVASI KERJA	KINERJA PEGAWAI
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		80	80

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,740 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat

**Tabel 4.23**  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)  
 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations		DISIPLIN KERJA	KINERJA PEGAWAI
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000
KINERJA PEGAWAI	N	80	80
	Pearson Correlation	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,826 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 4.24**  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)  
 dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839*	.705	.697	2.55990

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,839 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-0,1000 artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

f. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.25**  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740*	.548	.542	3.14727

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,548 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar (100-54,8%) = 45,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 4.26**  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)  
 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682*	.682	.678	2.63948

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,682 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 68,2% sedangkan sisanya sebesar (100-68,2%) = 31,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 4.27**  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839*	.705	.697	2.55990

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,705 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar (100-70,5%) = 29,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

**Tabel 4.28**  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)  
 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.943	3.188		3.119	.003
	MOTIVASI KERJA	.766	.079	.740	9.723	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
 Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau (9,723 > 1,991) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 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 kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.693	2.573		2.990	.004
	DISIPLIN KERJA	.794	.061	.826	12.935	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(12,935 > 1,991)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  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 kerja terhadap kinerja pegawai

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

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1204.412	2	602.206	91.897	.000 <sup>b</sup>
	Residual	504.588	77	6.553		
	Total	1709.000	79			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.30 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(91,897 > 2,720)$ , 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 kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## 5. KESIMPULAN

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

- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 9,943 + 0,766X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,740 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi sebesar 54,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,723 > 1,991)$ . Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 7,693 + 0,794X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,826 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,2% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(12,935 > 1,991)$ . Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 5,201 + 0,251X_1 + 0,612X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh 0,839 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(91,897 > 2,720)$ . Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afful-Broni, A., & Nanyele, S. (2015). Factors Influencing Worker Motivation in a Private African University: Lessons for Leadership. *Creative Education*, 3(3), 315–321. <https://doi.org/10.4236/ce.2012.33050>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i1.59>
- Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya*

- Manusia), 1(1).  
<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v1i1.655>
- [4] Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.  
<https://doi.org/10.19109/psikis.v1i2.567>
- [5] Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 179.  
<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3902>
- [6] Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Marayasa, I. N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 1187–1194.  
<https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.594>
- [7] Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16.  
<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3365>
- [8] Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*, 2(2), 1594–1606.
- [9] Zefeiti, S. M. bakhit Al, & Mohamad, N. A. (2017). The Infuence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151–160