



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SERPONG TANGERANG SELATAN

Eko Sudarso

Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang
dosen02070@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teori sample jenuh. Pengumpulan data menggunakan program SPSS 25. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dalam uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah: Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and discipline on employee performance at the Serpong District Office, South Tangerang. This study used a quantitative method with a sample used in this study as many as 71 respondents. The sampling technique uses the saturated sample theory. Data collection using the SPSS 25 program. Data analysis using validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, analysis of the coefficient of determination in hypothesis testing. The results of this study are: Motivation has a partially significant effect on the performance of employees of the Serpong District Office, South Tangerang. Work Discipline (X_2) partially has a significant effect on employee performance (Y). Motivation (X_1) and work discipline (X_2) have a significant effect simultaneously on employee performance (Y).

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini setiap Instansi dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan yang semakin tinggi. Instansi Pemerintah yaitu Kecamatan selalu melakukan perencanaan, pengembangan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Apabila tidak ada sumber daya manusia yang terkontrol di perusahaan maka akan berdampak terhadap instansi itu sendiri. Menurut Wijayanto (2012:1) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu bagian dari sumber



daya manusia adalah membahas tentang motivasi (X_1). Motivasi menurut Hasibuan (2018:141) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Sutrisno (2017:55) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting didalam meningkatkan kinerja pegawai karena motivasi mampu menggerakkan semangat kerja dari pegawai yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Berdasarkan hasil penelitian telah memperoleh data dari permasalahan yang terdapat pada Motivasi seperti kurangnya dorongan motivasi bagi pegawai untuk bekerja pada Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan sebagaiberikut :

Tabel 1.1

Berikut Daftar Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan

| No | Daftar Gaji | Jumlah Pegawai |
|----|---|----------------|
| 1 | Honorer (Non PNS) < 2,5 Juta | 52 |
| 2 | Golongan II/c, II/b, II/a, > 2 - 3 Juta | 6 |
| 3 | Golongan III/c, III/b, III/a > 3 - 4 Juta | 8 |
| 4 | Golongan Iva dan III/d > 5 Juta | 5 |
| | Jumlah | 71 |

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Serpong, 2020

Berdasarkan data tabel 1.1 diketahui gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan golongan yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa masih banyak honorer yang masih rendah karena terdapat setaraan status golongan yang berbeda, Tidak semua pegawai terpenuhi sepenuhnya, hanya pegawai dengan golongan tertentu yang cukup terpenuhi dapat dilihat dari tabel diatas masih sangat besar yaitu terdiri 52 orang yang masih honorer.

Selain motivasi, membahas tentang Disiplin (X_2). Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Menurut Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dannorma-norma sosial yang berlaku. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat terhadap semua peraturan dan norma yang belaku.

Dengan ini data diperoleh dari permasalahan yang terdapat pada disiplin kerja seperti kurangnya disiplin kerja bagi pegawai yang datang terlambat masuk bekerja, keluar ruangan saat jam kerja berlangsung, melewati batas penggunaan waktu jam istirahat kerja, dan pulang lebih cepat dari jadwal pulang kerja yang sudah ditentukan. Maka hal ini akan berdampak kurang baik bagi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan sebagai berikut :

Tabel 1.2

Absensi Pegawai Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan

| Bulan | Jumlah Pegawai | Izin | Terlambat | Persentase Ketidakhadiran % |
|-------|----------------|------|-----------|-----------------------------|
| Maret | 71 | 10 | 12 | 31% |
| April | 71 | 10 | 15 | 35,2 % |
| Mei | 71 | 12 | 17 | 41% |
| Juni | 71 | 16 | 18 | 48% |

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Serpong, 2020

Kriteria : <50% = buruk, 51% - 60% = kurang, 61% - 75% = cukup, 76% - 90 % = baik, >91% = sangat baik.



Berdasarkan data tabel 1.2, menunjukkan mengenai tingkat ketidakhadiran pegawai kantor kecamatan serpong selama 4 bulan yaitu Maret sampai Juni 2021. Pada tabel diatas terlihat persentase ketidakhadiran sangatburuk dikarenakan selalu mengalami kenaikan tiap bulannya bahkan terdapat di bulan Juni mencapai 48%. Maka dari itu, karena tinggi rendahnya motivasi dan disiplin akan berdampak pada kinerja pegawai (Y). Menurut Hussein Fattah (2017:3) kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja karyawan (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah untuk kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno (2017:151) menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja juga berarti merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas salam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan.

Berikut ini data yang diperoleh dari permasalahan pada kinerja pegawai yaitu masih kurang optimalnya kinerja yang mengakibatkan terhambatnya tugas- tugas yang harus segera diselesaikan pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan sebagai beriku Tabel 1.3 Data hasil Kinerja

Tabel 1.3
Rekapitulasi Waktu Penyelesaian Pekerjaan Pegawai Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan Tahun 2020

| No | Bagian (Unit Kerja) | Keterangan | Jenis Pekerjaan | Target | Selesai |
|----|---------------------------------|--|--|---------|----------|
| 1 | Bagian Program | Menyelesaikan Pelaksanaan pekerjaan yang akan dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan ditentukan dalam target | Menyusun Program Kerja dan Membuat Laporan | 14 hari | 30 hari |
| 2 | Bagian Pelayanan Umum | | Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat seperti Surat Keterangan yang dibutuhkan Masyarakat | 1 Hari | 2-3 Hari |
| 3 | Bagian Perencanaan dan Keuangan | | Mempersiapkan Laporan Keuangan | 31 Hari | 42 Hari |
| 4 | Bagian Umum dan Kepegawaian | | Memeriksa Pekerjaan bawah berdasarkan Hasil Kerja | 21 Hari | 25 Hari |

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan

Berdasarkan Tabel 1.3, bahwa hasil kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong dalam setiap bagian (unit pekerjaan) menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan yang akan dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan realisasi pencapaian belum mencapai target. Penurunan kinerja tersebut terjadi karena dipengaruhi oleh Motivasi dan Disiplin. Dalam penelitian ini fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan adalah rendahnya motivasi kerja pegawai. Fenomena lain yang terjadi adalah kurangnya disiplin terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat terlihat dari seringnya pegawai melakukan penundaan pekerjaannya, akibat yang ditimbulkan adalah pekerjaan pegawai tersebut menjadi terlambat untuk diselesaikan dan terjadinya penumpukan pekerjaan pegawai yang membuat waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama. Sedangkan penyebab dari kurangnya disiplin kerja pegawai adalah rendahnya motivasi yang diterima oleh pegawai Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan.



B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Artinya manajemen adalah sebagai suatu proses dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan. Dengan adanya manajemen akan mempermudah suatu pekerjaan dan juga memberikan pembagian kerja yang sesuai dengan keahlian. Manajemen menjadi lebih bisa berkembang dengan adanya fungsi manajemen itu sendiri. Selain itu Lauren A. Aply dalam Eri Susan (2019:953) menerjemahkan manajemen sebagai “*The art of getting done though people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari sebuah ilmu manajemen yang memfokuskan pada pengelolaan peranan sumber daya manusia dalam setiap kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut : Menurut Hasibuan (2016:10), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Edision et al. (2016:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggota melalui berbagai langkahstrategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalkan tujuan organisasi.

Motivasi secara umum mempunyai pengertian, suatu kebijaksanaan oleh pimpinan perusahaan sebagai pendorong kerja karyawan agar dapat bekerja lebih produktif guna mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Berikut ini pengertian menurut para ahli sebagai berikut : Menurut Affandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu, tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Menurut Busron (2018:51) mengemukakan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Kinerja pegawai merupakan aspek penting bagi suatu perusahaan, karena akan menjadi penentu maju atau mundurnya suatu perusahaan. Kinerja pegawai ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut karyawan, upaya terjadinya dukungan organisasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:95), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori”. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka penjabaran hipotesis sebagai berikut:

- $H_{01} = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja kerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan.
- $H_{a1} \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan.
- $H_{02} = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan.
- $H_{a2} \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan.
- $H_{03} = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan.
- $H_{a3} \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan

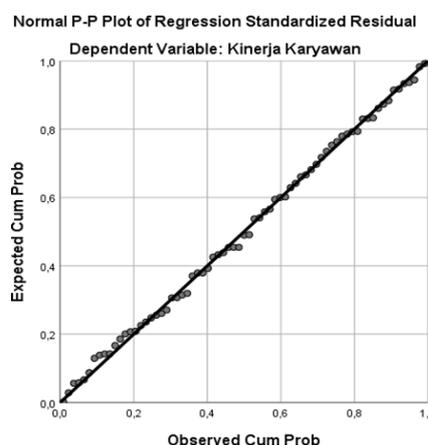
C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan dengan jumlah pegawai sebanyak 71 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Serpong yang berjumlah 71 pegawai. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi), Uji Regresi Linear (Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda), Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t), Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data



Gambar 1 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data versi 25

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Uji Multikolinieritas

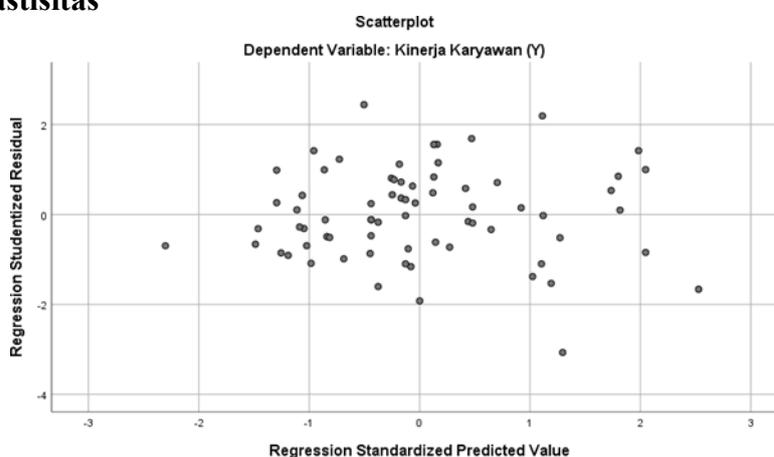
Tabel 1.4
Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan *Collinearity Statistic*

| Variabel | Colinerity Statistics | |
|----------------------------------|-----------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Motivasi (X ₁) | 0.801 | 1.248 |
| Disiplin Kerja (X ₂) | 0.801 | 1.248 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,801 dan disiplin kerja sebesar 0,801, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,248 serta variabel disiplin kerja sebesar 1,248 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Grafik Scatter Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatter plot 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 untuk dipakai.

Uji Autokorelasi

Tabel 1.5
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

| Model | Model Summary ^b | | | | |
|-------|----------------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,653 ^a | ,426 | ,410 | 2,823 | 1,739 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,739 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Regresi Linier

Tabel 1.6
Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 21,628 | 3,121 | | 6,930 | ,000 |
| Motivasi (X ₁) | ,371 | ,069 | ,545 | 5,406 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25

$Y = 21.628 + 0.371 X_1$ Nilai konstanta sebesar 21.628 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 21.628 *point*. Nilai koefisien regresi motivasi (X₁) sebesar 0.371 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.371 *point*

Tabel 1.7
Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 17,245 | 3,738 | | 4,613 | ,000 |
| Disiplin Kerja (X ₂) | ,567 | ,100 | ,564 | 5,680 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25

$Y = 17.245 + 0.567 X_2$. Nilai konstanta sebesar 17.245 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17.245 *point*. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0.567 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.567 *point*.

Tabel 1.8
Regresi Berganda Variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 12,102 | 3,743 | | 3,233 | ,002 |
| Motivasi (X ₁) | ,249 | ,070 | ,367 | 3,574 | ,001 |
| Disiplin Kerja (X ₂) | ,403 | ,103 | ,401 | 3,909 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda yaitu $Y = 12.102 + 0.249 X_1 + 0.403 X_2$. Nilai konstanta sebesar



12.102 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 12.102 *point*. Nilai motivasi (X_1) 0.249 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.249 *point*. Nilai disiplin kerja (X_2) 0.403 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.403 *point*.

Uji Hipotesis

Tabel 1.9
Uji T Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 21,628 | 3,121 | | 6,930 | ,000 |
| Motivasi (X_1) | ,371 | ,069 | ,545 | 5,406 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,406 > 1,669$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.10
Uji T Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 17,245 | 3,738 | | 4,613 | ,000 |
| Disiplin Kerja (X_2) | ,567 | ,100 | ,564 | 5,680 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,680 > 1,669$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.11
Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan
Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|---------------|---|-------------------|
| 1 | Regression | 402,815 | 2 | 201,40725,273 | | ,000 ^b |
| | Residual | 541,918 | 68 | 7,969 | | |
| | Total | 944,732 | 70 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi (X_1)

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS versi 25



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($25,273 > 2,740$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21.628 + 0.371 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.545 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.297 atau sebesar 29.7% sedangkan sisanya sebesar 70.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,406 > 1,669$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17.245 + 0.567 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.564 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.319 atau sebesar 68.1% sedangkan sisanya sebesar 68.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,680 > 1,669$). Dengan demikian H_02 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12.102 + 0.249 X_1 + 0.403 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.653 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 42.6% sedangkan sisanya sebesar 57.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($25,273 > 2,740$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21.628 + 0.371 X_1$, nilai koefisien



- korelasi diperoleh sebesar 0.545 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.297 atau sebesar 29.7% sedangkan sisanya sebesar 70.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,406 > 1,669)$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17.245 + 0.567 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.564 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.319 atau sebesar 68.1% sedangkan sisanya sebesar 68.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,680 > 1,669)$. Dengan demikian H_02 ditolak dan H_a2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
 3. Motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12.102 + 0.249 X_1 + 0.403 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.653 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 42.6% sedangkan sisanya sebesar 57.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,273 > 2,740)$. Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Maka untuk mendorong motivasi pada pegawai instansi dapat lebih memperhatikan dalam hal pemberian gaji maupun kompensasi, seperti memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja pegawai ataupun memberikan kompensasi bagi pegawai yang mencapai target.
2. Maka perusahaan dapat menggunakan bantuan alat seperti fingerprint untuk memantau pegawai yang tidak masuk dan terlambat hadir, dan memberikan sanksi sesuai aturan perusahaan atau memberikan surat teguran dan lain.
3. Maka dari itu instansi dapat memberikan kepada setiap pegawai tugas masing-masing sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja dengan baik. hal ini akan berdampak baik bagi instansi karna akan memperlancar tujuan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed., Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga). Bandung: Penerbit Erlangga.
- Barthos, B (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Barthos, B (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Busro, Muhammad. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.



- Ghozali, I. (2018.) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, T. K., Sos, S., & Hasibuan, M. S. S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Penerbit Tahta Media Group.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) hal 1. Cet. VII; Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moekijat. (2002). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: Pionir Jaya.
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, at al. (2005). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyorini. (2009). Manajemen Pendidikan Islam (Cet. I, h. 8) Yogyakarta: Penerbit Teras.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Adaara Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 9(2), 952-962.
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usman, Husaini. (2006). Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan hal 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2013). Manajemen kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.