

## Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas DP3AP2KB Kota Tangerang Selatan

Feb Amni Hayati<sup>1\*</sup>, Lita Fitroh Ardianti Muzizah<sup>2</sup>, Uswatun Chasanah<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang<sup>1</sup>; Manajemen (NIM. 181010550573)<sup>2</sup>

dosen01657@unpam.ac.id, dosen02021@unpam.ac.id

Received 21 September 2023 | Revised 20 November 2023 | Accepted 30 November 2023

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tangerang Selatan. Populasi yang digunakan adalah responden sebanyak 140 orang. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, uji f, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t. Hasil penelitian disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tangerang Selatan dengan regresi berganda  $Y = 1,310 + 0,759X_1 + 0,158X_2$ . Hasil uji koefisien korelasi secara simultan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,926 artinya variabel disiplin kerja dan motivasi mempunyai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Hasil uji determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,857 artinya kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 85,70%. Melalui uji f secara simultan diperoleh hasil nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(409,162 > 3,06)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ .

**Kata kunci:** Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

### Abstract

*The purpose of the study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning of South Tangerang City. The population used was 140 respondents. The method in this study is a quantitative method with a descriptive approach. Data analysis used includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, f tests, correlation coefficients, determination coefficients and t tests. The results of the study of work discipline and work motivation have a positive effect on the performance of employees of the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning of South Tangerang City with multiple regression  $Y = 1.310 + 0.759X_1 + 0.158X_2$ . The results of the correlation coefficient test simultaneously obtained a correlation coefficient of 0.926, meaning that the variables of work discipline and motivation have a very strong level of relationship with employee performance. The results of the determination test obtained a coefficient of determination of 0.857, meaning that the contribution of work discipline and motivation variables to employee performance variables was 85.70%. Through the f test simultaneously obtained the results of F values calculated  $> F$  table or  $(409.162 > 3.06)$ , this is also reinforced by significance  $< 0.050$  or  $(0.000 < 0.050)$ .*

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

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta diperlukan sumberdaya manusia dengan kinerja yang optimal agar mampu menjalankan strategi-strategi dan tujuan organisasi dengan baik. Untuk mencapai kinerja pegawai secara optimal diperlukan sistem disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik agar kinerja masing masing pegawai dapat dicapai secara maksimal. Sedangkan kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu organisasi atau perusahaan dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu oraganisasi atau perusahaan. Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah

yang banya dijumpai dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang tentunya akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan atau organisasi apabila kinerja nya tidak dapat berjalan secara maksimal.

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) berdasarkan Peraturan Daerah dalam Tupoksi Nomor 01 Tahun 2022 DP3AP2KB adalah Dinas yang melaksanakan dua urusan pemerintahan yaitu: yang pertama urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dan yang kedua urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana. DP3AP2KB dalam mengemban tugas pelayanan publik membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal dan maksimal, agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat Kota Tangerang Selatan.

**Tabel 1. Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana, Kota Tangerang Selatan**

No	Tahun	Target Kerja	Capaian Kinerja (%)
1	2017	100%	91,73
2	2018	100%	94,3
3	2019	100%	89,79
4	2020	100%	89,17
5	2021	100%	90,17
6	2022	100%	86,32

Sumber : Data LKIP DP3AP2KB Kota Tangerang Selatan

Dilihat dari tabel 1 menunjukkan hasil kinerja DP3AP2KB yang belum memenuhi target kinerja yang diberikan, hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2022 dimana target yang diberikan

belum tercapai 100%. Sehingga penyerapan anggaran tidak optimal. Salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai berasal dari beberapa faktor diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja.

**Tabel 2. Disiplin (Kehadiran) Periode Januari - Desember 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Presensi			Jumlah Presensi (Orang)
			Terlambat	Izin	Alpha	
Januari	140	21	9	8	4	21
Februari	140	18	6	11	5	22
Maret	140	19	8	10	4	22
April	140	19	10	5	2	17

Mei	140	13	20	10	5	35
Juni	140	21	11	5	3	19
Juli	140	20	10	12	2	24
Agustus	140	18	13	4	2	19
September	140	22	9	5	3	17
Oktober	140	17	10	6	4	20
November	140	18	12	3	3	18
Desember	140	19	9	2	5	16

Sumber : DP3AP2KB Tangerang Selatan

Dari tabel 2 di atas menunjukkan hasil disiplin kerja pada kehadiran karyawan selama 1 tahun periode Januari sampai dengan Desember 2022 pegawai yang tidak hadir dengan alasan tertinggi terjadi pada bulan Mei 2022 dan pegawai yang terlambat hadir ke kantor melebihi waktu yang telah ditentukan kantor tertinggi pada bulan Mei 2022. Banyaknya jumlah pegawai yang mengalami keterlambatan dan banyaknya pegawai yang izin dan alpha menunjukkan adanya permasalahan disiplin kerja

pegawai pada DP3AP2KB Kota Tangerang Selatan.

Selain disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah motivasi kerja. Adanya motivasi sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang pegawai karena dengan adanya memberikan motivasi kepada pegawai dalam bekerja akan timbul rasa ingin percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam diri seseorang untuk bekerja lebih giat lagi.

**Tabel 3. Data Motivasi Kerja Pegawai DP3AP2KB Tangerang Selatan**

No	Indikator yang dinilai	Tidak	%	Iya	%
1.	Penghargaan Apakah pegawai DP3AP2KB menerima Penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan?	26	86,66%	4	13,33%
2.	Keterlibatan Apakah pegawai ikut dilibatkan dalam pengambilan keputusan DP3AP2KB?	21	70%	9	30,00%
3.	Pengembangan Apakah DP3AP2KB memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuannya?	22	73,33%	8	26,66%
4.	Jenjang karier Apakah DP3AP2KB memberikan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan jenjang karier pegawai ?	22	73,33%	8	26,66%
5.	Kompensasi Apakah pegawai merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh DP3AP2KB ?	23	76,66%	7	23,33%

Sumber : Hasil Olah data Kuisinoner sementara (2022)

Berdasarkan tabel 3 memperlihatkan bahwa masih kurangnya motivasi pegawai pada DP3AP2KB Kota Tangerang Selatan terlihat dari kolom satu sampai dengan lima yang berisi pertanyaan mengenai motivasi penghargaan atas prestasi, pelibatan pengambilan keputusan, pengembangan kemampuan, pelatihan Pendidikan jenjang karier, dan pemberian gaji.

Pada kolom pertama pertanyaan penghargaan atas prestasi kerja mendapat perhitungan dengan presentase 13 % di bawah rata rata. Dengan sistem perhitungannya antara lain jumlah yang menjawab ya lebih sedikit dari pada yang menjawab tidak, kemudian dibagi banyaknya sampel pada pegawai tersebut kemudian dikali 100. Antara lain yang memilih ya sebanyak 26 orang dan yang tidak adalah 4



orang maka dapat dipastikan motivasi penghargaan dinas masih belum baik. Pada kolom kedua, pada pertanyaan pelibatan pegawai mendapatkan prosentase yang buruk sebesar 30 %. Antara lain 21 orang menjawab iya dan sisanya menjawab tidak. Yang artinya motivasi pelibatan pegawai masih kurang pada DP3AP2KB. Pada kolom ketiga, pada pertanyaan pengembangan kemampuan pegawai mendapatkan presentase yang buruk yaitu sebesar 73%. Antara lain 22 orang menjawab tidak dan 8 orang sisanya menjawab iya. Yang artinya motivasi pengembangan kemampuan pegawai masih belum optimal. Pada kolom keempat, pada pertanyaan peningkatan jenjang karier mendapatkan presentase kurang baik yaitu sebesar 73%. Antara lain 22 orang yang menjawab tidak dan 8 orang sisanya menjawab iya. Yang artinya motivasi peningkatan jenjang karier masih kurang. Pada kolom kelima, pada pertanyaan motivasi kepuasan gaji mendapatkan presentase kurang baik yaitu sebesar 73%. Antara lain 22 orang yang menjawab tidak dan 8 orang sisanya menjawab iya. Yang artinya motivasi kepuasan gaji masih kurang optimal. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat pegawai DP3AP2KB belum sepenuhnya mendapatkan motivasi yang optimal.

### **Kinerja Pegawai**

Berikut beberapa pengertian kinerja yang dikutip dari teori para ahli: menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:160), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serta tujuan perusahaan menunjukkan hasil kerja dan

menunjukkan sebagai kinerja atau performa perusahaan, hasil kerja perusahaan diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan perusahaan. Aktivitas perusahaan dapat berupa pengelolaan sumber daya maupun proses pelaksanaan kerja diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.

### **Disiplin kerja**

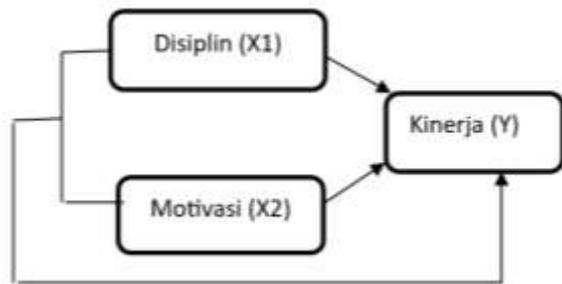
Disiplin Kerja merupakan suatu kewajiban yang ada dalam suatu perusahaan dan harus diikuti oleh karyawan dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diterapkan oleh perusahaan. Hal ini senada dengan pendapat Viethzal Rivai (2015:825) mengatakan bahwa “Disiplin Kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan norma-norma sosial yang berlaku”. Lalu pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2017:87) mengatakan bahwa “Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2014 :61) dikemukakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sedangkan pengertian motivasi menurut Mangkunegara (2016:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

### **Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir penelitian ini seperti ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

### Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. H1 :Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. H2 :Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. H3 :Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

### METODE

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya atau tidak hubungan atas antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kota Tangerang Selatan. yang beralamat di Jl. Maruga Raya No. 01 Serua Ciputat, Kota Tangerang Selatan. Peneliti menggunakan teknik sensus dengan seluruh populasi (140) sebagai sampel responden. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, studi lapangan berupa dokumentasi dan penyebaran kuisioner.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik dan uji kuantitatif yang meliputi: uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f).

### HASIL dan PEMBAHASAN

## Hasil

### Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	140
Normal	Mean 0,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation 2.84964698
Most	Absolute 0,069
Extreme	Positive 0,060
Differences	Negative -,069
Test Statistic	0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,097 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,097 > 0,050$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Jika terdapat korelasi, maka diidentifikasi ada masalah multikolinearitas. Karena model regresi yang baik harus tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	0,463	2,161
Motivasi Kerja	0,463	2,161

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin sebesar 0,463 dan motivasi sebesar 0,463 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF)

variabel disiplin sebesar 2,161 dan variabel motivasi sebesar 1,161 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat dengan pengamat lainnya. Apabila pada nilai varian satu pengamat dengan pengamat lainnya bernilai tetap, maka terjadi homoskedastisitas. Sedangkan bila nilai varian satu pengamat dengan pengamat lainnya berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,204	0,030		6,800	0,000
	Disiplin Kerja	-,002	0,001	-,202	-1,696	0,092
	Motivasi Kerja	-,001	0,001	-,140	-1,180	0,240

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,092 dan motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,240 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.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,310	1,073		1,221	0,224
	Disiplin Kerja	0,759	0,046	0,779	16,372	0,000
	Motivasi Kerja	0,158	0,040	0,188	3,957	0,000

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,310 + 0,759 X1 + 0,158 X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,310 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,310 point.

2. Nilai disiplin kerja (X1) 0,759 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,759 point.

3. Nilai motivasi (X2) 0,158 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap

perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,158 point.

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	0,926 <sup>a</sup>	0,857	0,854	2,89101	0,857	409,162

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,926 dimana nilai tersebut berada pada

interval 0,800 - 1,000 artinya variabel disiplin kerja dan motivasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,926 <sup>a</sup>	0,857	0,854	2,89101

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,857 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan

motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 85,70% sedangkan sisanya sebesar (100-85,70%) = 14,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Uji t (parsial)

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,617	1,074		2,436	0,016
	Disiplin Kerja	0,893	0,033	0,917	26,937	0,000

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (26,937 > 1,977) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 <

0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,392	1,683		4,986	0,000
Motivasi Kerja	0,638	0,047	0,759	13,692	0,000

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $13,692 > 1,977$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 <$

$0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

### Uji f (simultan)

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6839,530	2	3419,765	409,162	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	1145,041	137	8,358		
	Total	7984,571	139			

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $409,162 > 3,06$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 2,617 + 0,893 X_1$ , nilai  $75,90\%$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $26,937 > 1,977$ ).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Desy Puspita dan Sru Widodo yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan

Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,932 + 0,638 X_2$ , nilai kontribusi pengaruhnya sebesar  $47,2\%$  hasil uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $13,692 > 1,977$ ).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rini Dianti Fauzy, Syifa Fauziyah Hamid yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Soliamitra Lima Depok dengan hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).



Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 1,310 + 0,759 X_1 + 0,158X_2$ . Nilai kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 85,70%, dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(409,162 > 3,06)$ .

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chusnah, dan Heni Purwanti dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. SGI yang mana berdasarkan hasil penelitian ini secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan:

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tangerang Selatan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(26,937 > 1,977)$  dan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ .

Terdapat Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tangerang Selatan dengan hasil nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(13,692 > 1,977)$  dan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ .

Terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tangerang Selatan dengan determinasi 85,70% nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(409,162 > 3,06)$ , dan diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ .

## DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber*

*Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Agus, Sunyoto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI.

Aditama. Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Bangun, Wilson. 2015. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.

Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Fiedler, Fred E. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw- Hill, 2014

George R Terry. 2004 *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ghozali, Imam. 2002. *Statistik Non-Parametrik Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS Semarang* : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE

Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.

Moleong, Lexy J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*, cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset

Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persad

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,

- Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siswanto, (2011) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik.2015.*Dasar Metodologi Penelitian*.Yogyakarta:Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada