

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi Kasus Dinas Pendidikan & Kebudayaan Kota Tangerang Selatan)

Henni Marlinah, Hendri Gunawan.

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Email:
dosen02178@unpam.ac.id, dosen02175@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan maksud mencari seberapa besar disiplin kerja (variabel X1) & motivasi kerja (variabel X2) mempengaruhi kinerja pegawai (variabel Y) pada DisPenBud Kota Tangerang Selatan. Didalam penelitian ini menggunakan Hipotesis asumsi yaitu, $H_0 = 0$, yang artinya variabel X1 tidak ada pengaruh yang signifikan antara terhadap Y, X2 terhadap Y, X1 dan X2 terhadap Y dan $H_a \neq 0$ yang berarti terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variabel X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, X1 dan X2 terhadap Y. Dengan rujukan H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode survey validitas dan reliabilitasnya telah diuji dengan sampel sebanyak 70 orang. Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dan motivasi pegawai khususnya di DisPenDik Kota Tangerang Selatan. Menggunakan beberapa pemberian model motivasi, pengawasan, kontrol, evaluasi kinerja, pelatihan, pemberian reward diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga secara tidak langsung, tingkat disiplin dan motivasi kerja diharapkan dapat berpengaruh dan menjadi kunci meningkatnya kinerja pegawai.

Disiplin Kerja; Motivasi; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of finding out how much work discipline (variable X1) and work motivation (variable X2) affect employee performance (variable Y) at DisPenBud Kota Tangerang Selatan. In this study using the assumption hypothesis, namely, $H_0 = 0$, which means that the X1 variable has no significant effect between Y, X2 on Y, X1 and X2 on Y and $H_a \neq 0$, which means that there is a very significant influence between the variables X1 on Y, X2 against Y, X1 and X2 against Y. By reference H_0 is accepted if $t_{count} < t_{table}$ and H_0 is rejected if $t_{count} > t_{table}$. The method that I use in this study uses a quantitative approach. The validity and reliability of the survey method has been tested with a sample of 70 people. Multiple regression was used in this study. The purpose of this research is expected to improve discipline and motivation of employees, especially in the DisPenDik Kota Tangerang Selatan. Using several models of motivation, supervision, control, performance evaluation, training, and reward is expected to improve employee performance. So that indirectly, the level of discipline and work motivation is expected to influence and become the key to improving employee performance.

Work Discipline; Motivation; Employee Performance

I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang

Data Pegawai Datang Terlambat Masuk Kantor Bulan Januari - Desember 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat
Januari	101	71
Februari	101	69
Maret	101	54
April	101	62
Mei	101	77
Juni	101	79
Juli	101	50
Agustus	101	44
September	101	51
Oktober	101	76
November	101	41
Desember	101	71
Rata-Rata		69

Sumber: Subbagian Perencanaan dan Evaluasi DIKBUD Kota Tang.Sel

Ada beberapa isu yang akan diangkat di lingkup ASN (Aparatur Sipil Negara) berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja yang masih rendah.

Fenomena ini sering dapat dilihat adanya beberapa pegawai negeri yang absen saat setelah libur lebaran sehingga menyebabkan terganggunya pelayanan kepada masyarakat.

Menurut statement “Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Asman Abnur, di Bandung, Senin (13/8/2019) mengemukakan bahwa “kualitas kinerja, aparatur sipil negara (ASN) saat ini masih jauh dari yang diharapkan. Selain minimnya keahlian yang dimiliki, motivasi mereka dalam melayani masyarakat.”

Pada *scope* yang dilakukan pengamatan pada penelitian ini adalah sebuah instansi pemerintahan sebagai wadah mengatur dan mengawasi perkembangan pendidikan di Kota.

Berikut hasil penilaian kualitas kerja pegawai DIKBUD Kota Tangerang Selatan :

Dari tabel di atas, diketahui kualitas kerja pegawai DIKBUD Kota Tangerang Selatan masih dalam kategori baik. Belum

Data Pegawai Pulang Awal Periode Januari-Desember 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Pulang Lebih Awal
Januari	100	14
Februari	100	21
Maret	100	11
April	100	21
Mei	100	47
Juni	100	11
Juli	100	3
Agustus	100	26
September	100	0
Oktober	100	0
November	100	4
Desember	100	1
Rata-Rata		16

Sumber: Subbagian Perencanaan dan Evaluasi DIKBUD Kota Tang.Sel

tercapai dengan kriteria sangat baik.

Kedisiplinan masuk kerja pegawai DIKBUD Kota Tangerang Selatan masih belum bagus:

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa masih ditemukan data pegawai yang masih datang terlambat.

Berikut data pulang awal pegawai DIKBUD Kota Tangerang Selatan :

Dari tabel diatas masih ditemukan Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan Periode 2017-2019

Tahun	Jumlah Pegawai	(%) Rata-rata	Ket. Penilaian Kinerja
2017	101	84,83	Baik
2018	101	89,07	Baik
2019	101	79,8	Baik

Sumber: Data Subbagian Perencanaan dan Evaluasi DIKBUD Kota Tangerang Selatan

ketidak disiplin dengan pulang lebih awal sebelum jam pulang kerja.

Dari uraian dan dasar analisa diatas, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Tangerang Selatan)”.

B. Identifikasi Masalah

Penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan tahun 2019 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2017 dan 2018.
2. Adanya jumlah karyawan terlambat datang ke kantor.
3. Belum efektifnya penggunaan jam kerja pegawai.
4. Motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan prestasi masih kurang.
5. Karyawan berprestasi tidak menerima *reward*.

C. Perumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja suatu karyawan DIKBUD Kota Tangerang Selatan?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan DIKBUD Kota Tangerang Selatan?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan DIKBUD Kota Tangerang Selatan?

D. Tujuan Dari Sebuah Penelitian

1. Ingin mengetahui disiplin kerja apakah mempengaruhi kinerja karyawan DIKBUD Kota Tangerang Selatan.
2. Ingin mengetahui motivasi kerja apakah mempengaruhi kinerja karyawan DIKBUD Kota Tangerang.
3. Ingin tahu pengaruh secara bersama antara disiplin serta motivasi kerja ke kinerja *personel* DIKBUD Kota Tangerang Selatan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Dari Karyawan

M Wirawan (2009) mengemukakan bahwa “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

“Pengukuran perilaku lebih condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi”.

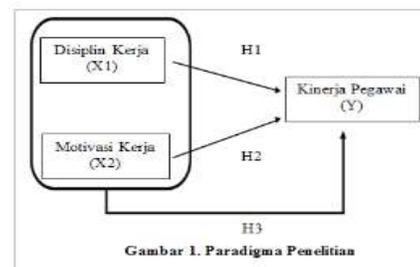
B. Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Simamora (1997) “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”.

C. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Mangkunegara (2005:61) menyatakan “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*)”. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

D. Paradigma Sebuah Penelitian



Keterangan:
H1 : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
H2 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
H3 : Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

E. Hipotesisi Dari Sebuah Penelitian

Dari hasil penelitian akan dilakukan dan merujuk pada beberapa referensi yang relevan, peneliti membuat hipotesis dalam sebuah penelitian:

“H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DIKBUD Kota Tangerang Selatan”.

“H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DIKBUD Kota Tangerang Selatan”.

“H3 : Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DIKBUD Kota Tangerang Selatan”.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

“Dari penelitian yang dilakukan Variabel independen yang digunakan yaitu disiplin kerja serta motivasi kerja dari karyawan. Dan untuk variable lainnya yaitu variable dependennya kinerja dari karyawan”.

B. Waktudan Tempat Dilakukannya Penelitian

Dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Tangerang, yang beralamat di Jl. Maruga Raya No.1, Serua, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15414. Waktu penelitian bulan Januari-Juli 2020.

C. Definisi Operasional Suatu Variabel

1. Variabel Dependen

Yang digunakan untuk penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja.

2. Variabel Independen

Yang digunakan untuk penelitian ini, variabel independen adalah disiplin kerja dan motivasi kerja.

D. Sampel dan Populasi

1. Populasi yang digunakan ialah populasi pegawai di kantor DIKBUD Kota Tangerang Selatan sebanyak 101 orang.

2. Teknik yang digunakan “*Simple Random Sampling* (metode sampel acak sederhana)”, yaitu sebagian pegawai DIKBUD Kota Tangerang Selatan yaitu 70 orang, dari 101.

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut buku yang diterbitkan oleh “Sugiyono (2017:361), Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

Formula yang dapat digunakan sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2017: 361)

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antar X dan Y

n = jumlah responden

x = skor item kuesioner

y = total skor item kuesioner

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Menurut buku terbitan Sugiyono (2017:173) “yaitu dengan membandingkan antara r hitung dengan rtabel dengan ketentuan:

Jika r hitung > rtabel, maka instrumen valid, Jika r hitung < rtabel, maka dikatakan instrumen tidak valid”.

2. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan sejalan atau stabil dari waktu ke waktu” (Ghozali, 2011). Dikatakan reliabel apabila memberikan kesimpulan diperoleh suatu nilai yaitu Cronbach Alpha > 0,60 (Cronbach, 1991).

F. Penggunaan Teknik Analisis Data

1. Menggunakan Teknik Analisis Deskriptif

Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009) adalah “sebagai berikut”:

1. Tinggi : $X \geq M + SD$

2. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

3. Rendah: $X < M - SD$

2. Uji Normalitas

“Menurut buku terbitan Ghozali (2014:160), ”Model regresi yang baik

adalah berdistribusi normal atau mendekati normal” dengan ketentuan:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_1^2}$$

Sumber: Singgih Santoso (2015:234)

Atau dapat juga menggunakan rumus dibawah ini:

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

Sumber: (Ghozali, 2014:43)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
X = Skor item
Y = Skor total
N = Jumlah subjek
 $\sum xy$ = Jumlah perkalian antara X dan Y
 $\sum x$ = Jumlah nilai X
 $\sum y$ = Jumlah nilai Y
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dari X
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dari Y

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa jika nilai signifikansi adalah kurang dari 0,05 artinya data tidak berdistribusi normal, begitu berlaku sebaliknya.

3. Pengujian Multikolinieritas

Menurut buku terbitan Ghozali (2014:105), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

“Menurut Singgih Santoso (2015:234) “Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali”.

4. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test):

$$d = \frac{\sum_t e_t^2 = 2(e_t = e_t - 1)^2}{\sum_t e_t^2}$$

Sumber: Singgih Santoso (2015:234)

Keterangan:

e_t : adalah residual tahun t

e_{t-1} : adalah residual satu tahun sebelumnya.

5. Uji Heterokedastisitas

Menurut buku terbitan Ghozali (2014:139) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”

Dalam suatu variabel independen dikatakan signifikan secara statistik jika memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas. Dan begitu akan berlaku sebaliknya.

G. UJI HIPOTESIS

Dalam penelitian ini menggunakan analisis:

$$Ln = (\varepsilon_i^2) = \beta_o + LnX_i + \mu_i$$

Sumber: Ghozali (2014:125-126)

Keterangan:

Ln = Regresi

ε_i^2 = Kuadrat nilai unstandardized residual dari uji regresi

β_o = Konstanta regresi

$\beta \ln(X_i)$ = Konstanta regresi variabel independen

μ_i = Residual test

1. Analisis Regresi Linier

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk “menguji hipotesis pertama dan kedua, teknik korelasi parsial yang digunakan adalah korelasi pearson. Tujuan uji regresi

se sederhana ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat.”

Menurut Sugiyono (2010:182), “rumus yang digunakan”:

$$Y = a + bX$$

Dimana nilai a dan b dapat dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum X)(\sum Y) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:
X = Variabel bebas
Y = Variabel terikat
a = Intersep
b = Koefisien regresi

b. Pengujian Suatu Regresi Linier Berganda

“Menurut buku terbitan Sugiyono (2016:277) “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan dengan menggunakan persamaan:”

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Sumber: Sugiyono (2016:277).

Dimana:

a = Bilangan konstanta
Y = Variabel dependen
b_{1,2} = Koefisien regresi masing-masing variabel
X_{1,2} = Variabel Independen
ε = Disturbance's error / variabel pengganggu

2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2016:274) “persamaan yang bisa digunakan untuk dapat mencari *correlation pearson* dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:”

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2016:183)

3. Uji Koefisien Determinasi

“Menurut Ghozali (2012:102), “koefisien determinasi (KD) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen”.

Rumus yang akan kita pakai menggunakan:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

4. Uji t

Menurut Ghozali (2012:90), “uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menggunakan rumus:”

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Probabilitas

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Kesimpulan dari dapat menggunakan referensi:

a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

5. Uji Simultan F

Pengujian simultan ini bertujuan “mengetahui ada atau tidaknya pengaruh bersama (simultan) variabel disiplin kerja dan motivasi

kerja terhadap kinerja pegawai”. Menurut Ghozali (2012:98), “uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen”. Untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu variabel (Y) dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$f_{hitung} = \frac{R^2}{\frac{1-R^2}{n-k-1}}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah data

a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Kriteria pengambilan keputusan hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi (level of significance) 5% atau 0,05.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Hasil uji validitas instrumen variabel disiplin kerja memperoleh hasil di atas r_{tabel} 0,235. Artinya dapat disimpulkan valid.

b. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Dari hasil pengujian diperoleh hasil di atas r_{tabel} 0,235 yang artinya valid.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil pengujian diperoleh hasil di atas r_{tabel} yaitu 0,235 yang artinya valid.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Hasil uji reliabilitas instrumen variabel disiplin kerja memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,626. Artinya memiliki tingkat kehandalan dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Hasil uji reliabilitas instrumen variabel motivasi kerja memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,632. Artinya memiliki tingkat kehandalan dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan pengujian memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,636. Artinya memiliki tingkat kehandalan dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

B. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 47 orang responden dengan perolehan nilai persentase sebesar 67,1%, sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 23 orang responden dengan perolehan nilai persentase sebesar 32,9%.

b. Berdasarkan Pendidikan

Responden Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebanyak 6 orang (8,6%), Diploma III (D3) sebanyak 3 orang (4,3%), Sarjana (S1) sebanyak 45 orang (64,3,6%),

dan Pascasarjana (S2/S3) sebanyak 16 (22,9%).

c. Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja kurang dari satu tahun sebanyak 4 (5,7%), 1-5 tahun sebanyak 13 orang (18,6%), 5-10 tahun sebanyak 37 (52,9%), dan diatas 10 tahun sebanyak 16 responden (22,9%).

2. Uji Nilai Normalitas

Dari hasil perhitungan pengujian diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

3. Uji Autokorelasi

Tidak terjadi ada autokorelasi, karena diperoleh nilai Durbin-Watson 1,638.

4. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai Varian Inflation Factor (VIF) yang artinya seluruh variabel bebas yang ada dipenelitian nilainya dibawah 10. "Dan untuk nilai toleransi dari semua variabel bebas dibawah 0,1 atau 10%, yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi".

5. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokeditas, dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Analisis Regresi Linier

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

1) Regresi Linier Sederhana X_1 Terhadap Y

Berdasarkan pada tabel yang telah disajikan, "diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 9,391 + 0,768X_1$ ".

2) Analisis Regresi Linier Sederhana (X_2 Terhadap Y)

Berdasarkan pada tabel yang telah disajikan, "diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 13,520 + 0,670X_2$ ".

3) Analisis Regresi Linier Berganda (X_1 dan X_2 Terhadap Y)

Berdasarkan perhitungan mendapatkan sebuah persamaan regresi $Y = 7,395 + 0,566X_1 + 0,257X_2$.

7. Analisis Koefisien Korelasi

Dari hasil pengujian didapatkan nilai R (koefisien korelasi) 0,789 artinya variabel (X_1 & X_2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y).

8. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan olah data yang sudah dilakukan, didapatkan nilai R -square 0,622 variabel (X_1 & X_2) berpengaruh ke variabel (Y) 62,2%. Berarti 37,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

9. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(9,927 > 1,9960)$. "Diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ ". Artinya H_0 sudah pasti dilakukan penolakan dan H_1 dapat diterima. Artinya variabel (X_1)

berpengaruh terhadap variabel (Y).

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,009 > 1,9960)$. “Diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima”. Artinya variabel (X₂) berpengaruh terhadap variabel (Y).

10. Uji F Simultan

Hasil perhitungan statistik uji F, diperoleh nilai dari F hitung = 55,111. Yang artinya lebih tinggi dari nilai F yang merujuk pada tabel sebesar 3,130. “Taraf signifikansi seluruh variabel bebas secara simultan (0,000) lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 ”. Artinya variabel (X₁ & X₂) berpengaruh secara simultan ke variabel (Y).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan beberapa catatan:

1. “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Dimana secara parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 9,927 lebih tinggi dari nilai t tabel yaitu 1,9960. Taraf signifikansi variabel disiplin kerja adalah (0,000) lebih kecil dari 0,05.
2. “Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai”. Dimana hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 8,009 lebih tinggi dari nilai t tabel yaitu 1,9960. Taraf signifikansi motivasi kerja adalah (0,000) lebih kecil dari 0,05.
3. “Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap

kinerja pegawai”. Dengan nilai F hitung = 55,111 > dari nilai F tabel yaitu 3,130. Taraf signifikansi seluruh variabel bebas secara simultan (0,000) < 0,05. Dan hasil hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R Square (R²) adalah sebesar 0,622 dimana nilai tersebut masuk pada kategori kuat. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai sebesar 62,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 37,8% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan tugasnya, pimpinan agar lebih memperhatikan dan memberikan motivasi berupa fasilitas, kompensasi dan penghargaan yang dapat mendorong kinerja karyawan.
2. Pimpinan lebih memperhatikan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh agar disiplin kerja dapat diterapkan secara efektif.
3. Pimpinan sebaiknya memberikan kesempatan yang sama untuk promosi kepada semua karyawan.

4.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2011. *Apikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan “Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol11 (2): 10-23”.
- Khumaedi, Erawati. 2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.2, No. 1, Maret.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Kadarisman, Dr. M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lidya, Pricillia. 2019. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol.7, No.2.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA’AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTRITRAN ABADI SRENGSENG JAKARTA BARAT PERIODE 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Riniya. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karya”, Fakultas Ekonomi, Universitas, Tangerang Selatan.