

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bappenas Divisi Biro SDM Jakarta Pusat

¹Gilang Aria Azhar, ²Ahmad Syukri

¹ariagilangazhar@gmail.com, dosen01772@unpam.ac.id

Mahasiswa Dan Dosen

Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BAPPENAS Divisi Biro SDM Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan data yang dikumpulkan melalui kuesioner disebarkan melalui *google form*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat dengan jumlah 55 orang dan metode sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian diperoleh pengaruh motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 22,037 + 0,337 X1$. Hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,431 > 2,006$) atau dengan nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) maka H_0 diolak dan H_1 diterima. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 24,318 + 0,227 X2$ dan dengan hasil uji t $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,078 > 2,006$) atau dengan nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ atau ($0,03 < 0,05$) maka H_0 diolak dan H_2 diterima. Hasil uji simultan diperoleh pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 18,256 + 0,285 X1 + 0,176 X2$ dan hasil uji F diperoleh nilai F $t_{hitung} > F_{table}$ ($12,509 > 2,783$) atau nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at the BAPPENAS Office of the Central Jakarta HR Bureau Division. The method used is quantitative and the data collected through questionnaires distributed via google form. The population in this study were employees of the BAPPENAS office of the HR bureau division of Central Jakarta with a total of 55 people and the sample method used was saturated sampling. The data analysis used includes: validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, simple linear regression analysis, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test, and F test. The results showed that the effect of motivation (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 22.037 + 0.337 X1$. The t test results obtained $t_{test} > t_{table}$ ($4,431 > 2.006$) or with a significant probability value < 0.05 or ($0.000 < 0.05$) then H_0 is rejected and H_1 is accepted. Work discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 24.318 + 0.227 X2$ and with the t test results $t_{count} > t_{table}$ ($3.078 > 2.006$) or with a significant probability value < 0.05

or ($0.03 < 0.05$) then H_0 is rejected and H_2 is accepted. The simultaneous test results obtained the effect of motivation (X_1) and work discipline (X_2) had a positive and significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 18.256 + 0.285 X_1 + 0.176 X_2$ and the results of the F test obtained the value of F test $> F$ table ($12.509 > 2.783$) or a significant value < 0.05 or ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap kegiatan didalam suatu Perusahaan pasti memerlukan adanya manajemen, karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien, maka dikatakan oleh beberapa ahli bahwa ilmu manajemen adalah ilmu kombinasi antara ilmu dan seni untuk mencapai tujuan perusahaan. 2.1

Demi tercapainya tujuan perusahaan maka diperlukan proses manajemen yaitu perencanaan, pengarahan dan pengawasan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BAPPENAS Divisi Biro SDM Jakarta Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BAPPENAS Divisi Biro SDM Jakarta Pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor BAPPENAS Divisi Biro SDM Jakarta Pusat

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dibuat di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor BAPPENAS Divisi Biro SDM Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor

BAPPENAS Divisi Biro SDM Jakarta Pusat.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor BAPPENAS Divisi Biro SDM Jakarta Pusat.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena tanpa adanya sumber daya manusia tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan Malayu S.P (2017:10) 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. Menurut Dessler, Gary (2018) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan Latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.

2.2 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2017:63) "hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu di buktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul". Hipotesis dalam penelitian ini

adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variable-variabel di dalam masalah penelitian. Berdasarkan uraian pada teori-teori yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis membuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

H01 : $\rho_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor BAPPENAS divisi Biro SDM Jakarta Pusat

Ha1 : $\rho_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor BAPPENAS divisi Biro SDM Jakarta Pusat

H02 : $\rho_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BAPPENAS divisi Biro SDM Jakarta Pusat

Ha2 : $\rho_2 = 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BAPPENAS divisi Biro SDM Jakarta Pusat

H03 : $\rho_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPENAS divisi Biro SDM Jakarta Pusat

Ha3 : $\rho_3 = 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPENAS divisi Biro SDM Jakarta Pusat

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di kantor BAPPENAS yang beralamat di Jalan Taman

Suropati No.2, Menteng, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10310.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yang dimulai dari bulan Febuari 2023 sampai Agustus 2023. Adapun kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti atau dipelajari untuk kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah karyawan yang ditempatkan di Kantor BAPPENAS dengan jumlah keseluruhan 55 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 55 orang karyawan pada kantor BAPPENAS divisi biro jasa SDM. Dengan demikian Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013:124) sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sedangkan menurut Arikunto (2016:112) sampel adalah Sebagian atau wakil dari populasi yang ditelti, apabila jumlah respponden kurang dari 100. Sampel diambil semua sengginga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Adapun alat statistic yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan software SPSS 25. Untuk lebih jelasnya akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau

tidak. Menurut Ghozali (2011:160) model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variable tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu dengan cara melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalita dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (titik) sumbu diagonal pada grafik. Menurut Ghozali (2011:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.
- 3) Kolmogorov-Smirnov, uji statistic ini dapat digunakan untuk menguji normalitas residual uji statistic non parametric Kolomogrov-Smirnov (K/S) (Ghozali, 2013:164). Uji K-S bisa digunakan untuk memutuskan jika sampel berasal dari populasi dengan distribusi spesifik/tertentu. Jika niali (nilai $> \alpha = 0,05$) maka berdistribusi normal, jika (nilai $< \alpha = 0,05$) maka tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan

untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamat lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variable terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Cara menganalisis asumsi Heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot:

- 1) Jika penyebaran data pada scatter plot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.
- 2) Jika penyebaran data pada scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik, turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuisioner, apakah kuisioner valid atau tidak valid. Dalam mengolah data uji validitas ini, penulis menggunakan *software SPSS* Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrument dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrument dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja, sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga	0,872	0,2656	Valid

	masih kurang			
--	--------------	--	--	--

2	Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan	0,845	0,2656	Valid
3	Saya bekerja dalam suasana kerja yang kondusif	0,837	0,2656	Valid
4	Saya suka berinteraksi dengan karyawan lain	0,806	0,2656	Valid
5	Saya merasa dihormati oleh atasan maupun teman sekantor.	0,635	0,2656	Valid
6	Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja yang baik	0,678	0,2656	Valid
7	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas	0,564	0,2656	Valid
8	Saya bekerja dengan rajin agar dapat naik jabatan	0,563	0,2656	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji suatu kuesioner reliabilitas atau tidak. Menurut Ghozali (2017:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Ada pun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau

tidak, yaitu diantaranya :

- Jika nilai cronbatch alpha $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
- Jika nilai cronbatch alpha $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

Dalam uji reliabilitas ini, penulis menggunakan *software SPSS* Versi 26, yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,868	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,826	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,755	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

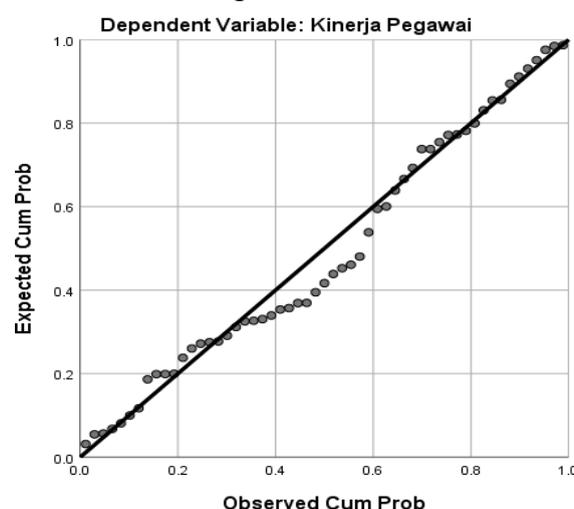
Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.12, dapat dilihat bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel. Hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel yang nilai *Cronbatch Alpha* nya lebih dari 0,60.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov – Smirnov Test dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050. Dalam uji ini terdapat ketentuan, yaitu diantaranya :

- 1) Jika $significancy > 0,050$, maka data dinyatakan normal.
- 2) Jika $significancy < 0,050$, maka data dinyatakan tidak normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual

N	55
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000
Std. Deviation	3.0697903
Most Extreme Differences Absolute	.106
Positive	.106
Negative	-.055
Test Statistic	.106
Asymp. Sig. (2-tailed)	.190 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah, 2023

Bedasarkan pada hasil pengujian di tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi $0,190 > 0,050$. Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini dinyatakan normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan uji grafik probability plot, dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik – titik residual mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang penulis olah menggunakan *Software* SPSS Versi 26 seperti berikut :

Sumber : Data diolah, 2023

Gambar 4.2 Grafik P-Plot Hasil Uji

Normalitas

Pada gambar 4.1, dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan kolerasi antara variabel independent.

Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun sebagai persyaratan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance value* > 1 , maka terjadi gejala multikolinearitas.
- 2) Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance value* < 1 , maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autikorelasi dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan kolerasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson (DW)* dengan membandingkan antar nilai *Durbin-Watson (DW)* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson (DW Test)* yang menjadi acuan pada

uji ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
$< 1,000$	Ada autokorelasi
$1,100 - 1,550$	Tanpa Kesimpulan
$1,550 - 2,460$	Tidak ada autokorelasi
$2,460 - 2,900$	Tanpa Kesimpulan
$> 2,900$	Ada autokorelasi

Sumber : Sugiyono (2019)

Berikut hasil pengujian autokorelasi penulis dengan menggunakan SPSS Versi 26.

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi dengan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,570 ^a	,325	,2993	1,2827	2,108

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.16. pada model regresi ini tidak terdapat autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* yang nilainya sebesar 2,108 yang berada pada interval 1,550 – 2,460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji ini, dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser dimana hasil

uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun terjadi ketentuan terjadi atau tidaknya gangguan heteroskedastisitas adalah :

- 1) Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifiksn (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifiksn (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan penulis menggunakan SPSS Versi 26.

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Const	2,744	1,707	1,60	,114

ant)				8
Motivasi	,023	,044	,078	,535 ,595
Disiplin Kerja	-,032	,048	-,096	-,511 ,661

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah, 2023

1. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Pada penelitian ini, digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan anata nilai t hitung dengan nilai t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H0 diterima dan H1 ditolak
- 2) Jika nilai t hitung > t tabel: berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H0 diterima dan H1 ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

Adapun cara untuk menentukan besarnya nilai t tabel, yaitu dicari dengan menggunakan rumus sebagai sebagai berikut :
T tabel = $t_{\alpha, df}$ (Taraf Alpha x Degree of Freedom) α = tarif nyata 5%
 $df = (n - 2)$, maka diperoleh $(55 - 2) = 53$, maka t tabel = 2,006

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau signifikansi < 0,05.

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

H0 : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi secara parsial terhadap bab 2 kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat

H1 : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi secara parsial

terhadap kinerja pegawai kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat.

Adapun hasil pengolahan data yang dilakukan penulis dengan menggunakan software SPSS Versi 26, mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (UJI Variabel Motivasi (X1))

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	22,037	2,496		8,830	,000
	Motivasi	,337	,076	,520	4,431	,000

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,431 > 2,006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

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

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

H0 : $\rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja secara persial terhadap kinerja pegawai kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat

H2 : $\rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara persial terhadap kinerja pegawai kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat.

Adapun hasil pengolahan data yang dilakukan penulis dengan menggunakan software SPSS Versi 26, mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24,318	2,836		8,574	,000
	Disiplin Kerja	,277	,090	,389	3,078	,003

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,078 > 2,006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,003 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini, dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan uji statistic Fkinerja (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini, digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai F hitung < F tabel : berarti H0 diterima dan H3 ditolak,
- 2) Jika Nilai F hitung > F tabel: berarti H0 ditolak dan H3 diterima.

Pengujian hipotesis juga dengan memabandingkan antar nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H0 diterima dan H1 ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

Untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(55 - 2 - 1) = 52$, maka F tabel yaitu

sebesar 2,783.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung $>$ F tabel atau Signifikansi $<$ 0,50. Rumusan hipotesisnya yaitu sebagai berikut :

$H_0 : \rho_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat.
 $H_3 : \rho_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat..

Tabel 4.30 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan Disiplin Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Residual	508,875	529,786		
Total	753,709	54		

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	244,834	4	2122,41	12,509	,000b

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data diolah, 2023

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat. Hasil uji regresi linear sederhana variable motivasi dengan kinerja pegawai $Y = 22,037 + 0,337 X_1$ dan hasil uji Hipotesis nilai t hitung $>$ t tabel ($4,431 > 2,006$), selain itu diketahui dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau (0,000

$<$ 0,05) maka H_0 diolak dan H_1 diterima.

2. Pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat. Hasil uji regresi linear sederhana Disiplin kerja dengan kinerja pegawai $Y = 24,318 + 0,227 X_2$ dan hasil uji Hipotesis nilai t hitung $>$ t tabel ($3,078 > 2,006$), selain itu diketahui dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,03 < 0,05$) maka H_0 diolak dan H_2 diterima.

3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji regresi berganda variabel

motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai $Y = 18,256 + 0,285 X_1 + 0,176 X_2$ dapat diketahui karena nilai F hitung sebesar 12,509 dimana nilai F hitung lebih besar dari F table ($12,509 > 2,783$). Selain itu, diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, dan juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3 Saran

Saran – saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. Kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai, dilihat dari pernyataan yang disebarikan melalui kuesioner “saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas” mendapat nilai

- terendah yaitu 3,87. Oleh karena itu penulis menyarankan Kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat lebih memperhatikan lagi motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat diharapkan lebih memperhatikan kedisiplinan pegawai, dilihat dari pernyataan yang disebarkan melalui kuesioner “saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja” mendapat nilai terendah yaitu 3,73. Oleh karena itu penulis menyarankan Kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat lebih memperhatikan lagi kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktifitas

kinerja pegawai.

3. Kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat diharapkan dapat lebih memperhatikan kinerja pegawai, dilihat dari pernyataan yang disebarkan melalui kuesioner “saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar” mendapat nilai terendah yaitu 3,82. Oleh karena itu penulis menyarankan Kantor BAPPENAS divisi biro SDM Jakarta Pusat lebih memperhatikan lagi kinerja pegawai serta memberikan yang lebih baik lagi kedepannya, bekerja sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga tidak memberatkan karyawan dalam bekerja menjadi tugas berat bagi perusahaan untuk mengurus semua kebutuhan karyawan supaya rasa puas dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA BUKU

Al Jabar, L., & Pasaribu, V. L. D. (2024). The Strategic Leadership Role of Foundation Leaders in Improving the Quality of Education at Various Levels Education: Case Study on Bi Ashokal Hajar Foundation. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 63-85.

Amalia, A. F., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen pada Pasien Klinik Jakarta Dental Project. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 13703-13726.

Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEEES 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia*.

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.

Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151-156.

Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1-13.

Ramdhani, M. R., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(6), 1700-1704.

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*, 3(1), 96-114.

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.

Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.

Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.

Pasaribu, V. L. D. Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. In *Prosiding Seminar Nasional*.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.

Andayani, K., & Pasaribu, V. L. D. (2020). Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Gedung AR*, 212.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2019). Manajemen Risiko dan Asuransi.

Pasaribu, V. L. D., Karyanto, B., Ahdiyati, M., Athalarik, F. M., Andni, R., Ganika, G., ... & Darussalam, A. Z. (2021). *Pemasaran Kontemporer*. Penerbit Widina.

Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.