

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan

Putri Aulia Zahra ^{1*}, Hira Maulida ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Received (8-12-2024)
Revised (29-05-2025)
Accepted (31-05-2025)

Keywords:

Discipline, Work
Motivation, Employee
Performance

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of discipline and work motivation on employee performance at the South Tangerang City DPRD Secretariat Office. This research method uses associative quantitative research methods with 82 samples of respondents. Using data collection techniques, observation, and distributing questionnaires using SPSS Version 29. Data processing and analysis techniques use descriptive analysis, validity and reality testing, classical analysis tests, quantitative analysis, and hypothesis testing. The result of this research is that Discipline on Employee Performance has a partially significant influence with hypothesis testing, namely showing that the significant value of the Influence of Discipline (X1) on Employee Performance (Y) is $0.001 < 0.05$ and the calculated t value is $14.236 > t$ table value 1.990, so H_01 and H_{a1} are accepted, meaning that there is a significant influence of discipline (X1) on employee performance (Y). Work Motivation on Employee Performance shows a significant value. The influence of Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) is $0.001 < 0.05$ and the calculated t value is $4.844 > t$ table value 1.990, so H_01 is rejected and H_{a1} is accepted, meaning there is an influence of Work Motivation (X2). on Employee Performance (Y). Discipline and Work Motivation on Employee Performance by simultaneously testing hypotheses. The F test significant value is $0.001 < 0.05$ and Fcount is $140.560 > F$ table 3.962. This proves that H_03 is rejected and H_{a3} is accepted. This means that there is a significant influence of discipline (X1) work motivation (X2) on employee performance (Y).

Kata Kunci:

Disiplin, Motivasi Kerja,
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif dengan responden sebanyak 82 sampel. Menggunakan teknik pengumpulan data, obserasi, dan serta penyebaran kuesioner menggunakan SPSS Versi 29. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan realibilitas, uji analisis klasik, analisis kuantitatif, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin terhadap Kinerja Pegawai, memberikan pengaruh signifikan secara parsial dengan uji hipotesis yaitu menunjukkan bahwa nilai signifikan Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0.001 < 0,05$ dan nilai t hitung $14,236 >$ nilai t tabel 1,990 maka H_01 dan H_{a1} diterima artinya terdapat Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikan Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,844 >$ nilai t tabel 1,990 maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan uji hipotesis secara simultan Uji F nilai signifikan adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan Fhitung $140,560 >$ F tabel 3,962 hal tersebut membuktikan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat Pengaruh Disiplin (X1) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peraturan manusia sebagai penggerak organisasi. Adapun menurut Hasibuan (2020:10) mengemukakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengantur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat."

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Untuk lebih meningkatkan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, baik di bidang manajemen, bidang keuangan maupun bidang teknologi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Salah satu cara yang tepat adalah dengan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai acuan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.

Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan harus senantiasa memperbaharui Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas mutlak diperlukan untuk menunjang kegiatan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan agar semakin maju dan unggul. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Setiap Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan selalu mengelolah manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja, maka hadirnya pegawai yang memiliki disiplin sangat dibutuhkan.

Menurut Fadil Sandewa (2018:97) Kinerja Pegawai merupakan hasil yang terukur dicapai oleh individu atau organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Pengukuran kinerja merupakan suatu kegiatan yang penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi (pegawai) dalam mencapai misinya. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai organisasi lainnya tentu sangat berguna untuk melihat seberapa jauh pelayanan yang telah diberikan oleh organisasi pemerintah itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian suatu kinerja maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan lebih terarah dan sistematis.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena kinerja yang baik merupakan perpaduan dari beberapa faktor untuk mencapai tingkat keberhasilan yang merupakan suatu pencapaian tujuan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melakukan kinerja yang baik dilakukan dari beberapa faktor yaitu kemampuan yang mendukung, mempunyai tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dan mampu mepergunakan kesempatan yang ada untuk menambah nilai dari suatu pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja dalam suatu organisasi senantiasa diupayakan peningkatannya karena meningkatnya kinerja tidak saja akan membawa pengaruh langsung kepada organisasi, namun akan berdampak terhadap peningkatan kemampuan pegawai. Selain itu kinerja yang meningkat akan menciptakan suasana lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai yang nampak pada pengembangan diri pegawai masing-masing. Dengan kata lain bila kinerja dapat diwujudkan, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien yang pada akhirnya menciptakan percepatan, kecepatan, efektivitas dan efisiensi kerja dilingkungan organisasi yang bersangkutan.

Pegawai merupakan motor penggerak kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan pegawai dan partisipasinya dalam organisasi. Dalam rangka mengantisipasi persaingan yang semakin ketat, khususnya dalam menghadapi era perdagangan bebas, diperlukan suatu program pengembangan pegawai sesuai dengan tingkat dinamika dan tuntutan kebutuhan bagi pelaksana tugas-tugas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kemampuan pegawai harus menjadi prioritas utama agar pegawai dapat memiliki kinerja yang tinggi. Tugas pokok yang dilaksanakan pada instansi pemerintah dibutuhkan pegawai yang mampu menjalankan tugas

pokok dan dapat membantu mewujudkan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dimana ia ditempatkan. Oleh karena itu pegawai diharapkan dapat memiliki kompetensi dan kemampuan yang baik, agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif pula serta mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam mewujudkan pelayanan kepada pihak-pihak yang membutuhkan baik bersifat interen maupun eksteren.

Disiplin adalah Peraturan yang harus dipatuhi dan diikuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2020:193) menyatakan bahwa "disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Afandi (2018:12) "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku." Disiplin kerja adalah peraturan yang telah dibuat didalam suatu lingkup organisasi yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua pegawai serta harus dilaksanakan secara sukarela. Semakin tinggi disiplin kerja dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi sebuah pencapaian yang diperoleh organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2019:87) "Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan organisasi yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan organisasi".

Disiplin berperan sangat penting dalam meningkatkan motivasi pegawai. Dengan adanya disiplin, pegawai akan senantiasa dirangsang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Tanpa adanya disiplin, pegawai cenderung kurang mematuhi peraturan yang telah ditentukan dan akan berlaku seenaknya dalam bekerja. Hal ini mendasari peneliti melakukan penelitian di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan, ternyata masih banyak pegawai Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti masuk kantor tidak tepat waktu dan keluar pada saat jam kerja berlangsung dan masih ada pegawai yang kurang dalam motivasi kerjanya sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan yang telah di berikan.

Salah satu faktor yang mendorong hal tersebut adalah motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai. Menurut Hasibuan (2017:43) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan" indikator motivasi untuk mengetahui kondisi motivasi kerja pegawai dari hasil data dari *Pra-Survei* Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan terdapat suatu fakta bahwa pada point ke 1 yaitu kebutuhan fisik di tempat kerja terdapat 15 pegawai menjawab Ya, Karena suhu udara harus diperbaiki lagi untuk kenyamanan pegawai untuk tidak merorok di dalam ruangan ber AC. Hal ini menunjukkan terjadi masalah dalam motivasi pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan belum memenuhi, maka dari itu perlu adanya peningkatan motivasi untuk pegawai agar tidak mempengaruhi pencapaian kinerja dalam perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin

Disiplin Kerja adalah peraturan yang harus dipatuhi dan diikuti seseorang dengan ketentuan yang berlaku pada suatu organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Menurut (Idris & Sari, 2019:77) "Disiplin adalah metode yang dipakai oleh manajer sebagai alat berinteraksi dengan pekerja sehingga mereka siap untuk merubah perilaku dan sebagai tindakan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemauan untuk mengikuti seluruh aturan perusahaan dan norma yang berlaku". Menurut Hasibuan (2020:193) "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Agustini (2019:89) "Disiplin Kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan atau organisasi". Menurut Chew dan Taylor (2021:46) "Disiplin Kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dalam tepat waktu". Menurut Sutrisno (2021:114) "Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

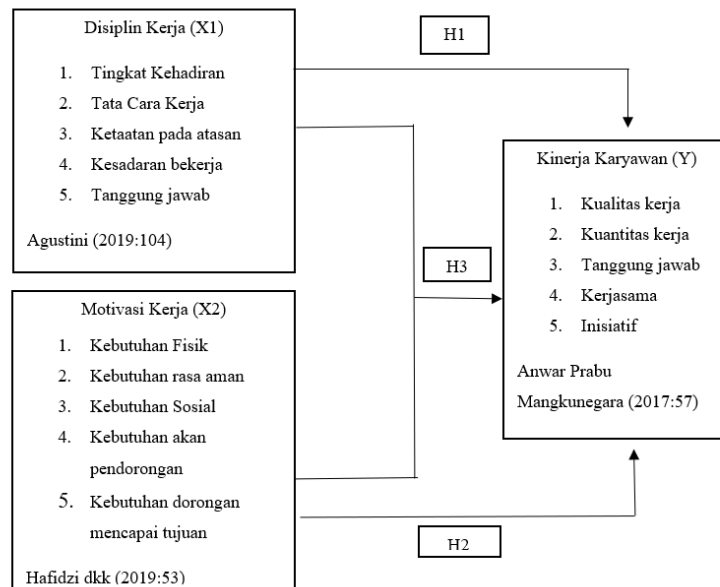
Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan, dan tujuan. Menurut Hafidzi et. al (2019:52) menyatakan bahwa

motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sutrisno (2019:109) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Pratiwi (2019:97) mengatakan "Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas dan durasinya".

Kinerja Pegawai

Menurut Aljabar (2020:28) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selain itu, Sinambela (2019:11) memiliki pendapat bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Ansory dan Indrasari (2018:50) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.

3. METODE

Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat DPRD yang beralamat di Jl. Raya Setu No. 1, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten 15314. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Sekretariat

DPRD Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 82 pegawai. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Regresi adalah metode yang digunakan dalam inferensi statistik untuk mempelajari hubungan antara variabel terkait dan satu atau lebih variabel bebas. Dalam persamaan regresi, koefisien adalah angka yang berada tepat di depan variabel bebas. Oleh karena itu Koefisien adalah angka perkalian variabel independen dalam persamaan regresi, setiap koefisien regresi mewakili perkiraan ukuran dan arah hubungan antara variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Disiplin	Kinerja Pegawai
Disiplin	Pearson Correlation	1	.847**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	82	82
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	82	82

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

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 29,2025

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 1 dapat dilihat bahwa signifikansi dari korelasi antara Disiplin dan Kinerja Pegawai adalah 0,001 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terhadap hubungan yang signifikan antara Disiplin dan Kinerja Pegawai. Dari uji korelasi pearson di atas, memiliki korelasi positif dengan nilai pearson correlation adalah 0,847 yang tergolong **Sangat Kuat**. Nilai Koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin dengan Kinerja Pegawai adalah memiliki hubungan yang positif.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.866**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	82	82
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	82	82

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

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 29,2025

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 2 dapat dilihat bahwa signifikansi dari korelasi antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai adalah 0,001 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terhadap hubungan yang signifikan antara Disiplin dan Kinerja Pegawai. Dari uji korelasi pearson di atas, memiliki korelasi positif dengan nilai pearson correlation adalah 0,866 yang tergolong **Sangat Kuat**. Nilai Koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin dengan Kinerja Pegawai adalah memiliki hubungan yang positif.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi secara Simultan Variabel Disiplin (X1) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.884 ^a	.781	.775	2.51916	.781	140.560	2	79	<,001

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

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 29,2025

Berdasarkan data tabel 3 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara Disiplin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan kriteria keeratan hubungan berada dinilai **“Sangat Kuat”**, dilihat dari nilai korelasi person sebesar 0,884 masuk ke kategori **“Sangat Kuat”**.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial Variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.713	2.84351

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 29,2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,717 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 71,7%, sedangkan sisanya $(100\% - 71,7\%) = 28,3$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.749	.746	2.67619

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 29,2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 5 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,866 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 86,6 %, sedangkan sisanya $(100\% - 86,6\%) = 13,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		
1	.884 ^a	.781	.775	2.51916	.781	140.560	2	79	<,001

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,442, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 44,2%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 44,2\%) = 55,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis.

Analisis Koefisien Regresi

Tabel 7. Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.125	2.101		5.296	<,001
	Disiplin	.732	.051	.847	14.236	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 29,2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,125 + 0,732 X1$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 11,125 nilai ini menunjukkan bahwa saat Disiplin (X1) bernilai $< 0,001$ atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 17,833.

- b. Nilai koefisien regresi Disiplin (X1) sebesar 0,732 menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Disiplin ditingkatkan sebagai satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,732 poin.

Tabel 8. Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.787	2.021		4.844	<,001
	Motivasi Kerja	.763	.049	.866	15.463	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 29,2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,787 + 0,763 X2$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 9,787 nilai ini menunjukkan bahwa saat Motivasi Kerja (X2) bernilai < 0,001 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 9,787
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,763 menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi ditingkatkan sebagai satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,763 poin.

Tabel 9. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.497	1.940		4.379	<,001
	Disiplin	.324	.097	.375	3.359	.001
	Motivasi Kerja	.472	.099	.535	4.788	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 29,2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 9 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,497 + 0,324 X1 + 0,472 X2$. Atas dasar persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 8,479 dari persamaan ini berarti nilai (Y) bersifat konstan sebesar 8,479 menunjukkan nilai yang positif. Jika Variabel Disiplin Kerja dan Variable Motivasi Kerja tidak berubah atau bersifat tetap, maka variabel Kinerja Pegawai juga akan bersifat tetap atau positif.
- Koefisien regresi variabel (X1) sebesar 0,324 dari persamaan ini berarti bahwa ketika Disiplin itu meningkat sebesar satu-satuan maka 82 Kinerja Pegawai akan ikut meningkat sebesar 0,324 dan sebaliknya ketika Disiplin itu menurun sebesar 0,324 maka kinerja karyawan ikut menurun.
- Koefisien regresi Variabel (X2) sebesar 0,472 dari persamaan ini berarti bahwa ketika Motivasi Kerja itu meningkat sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai akan ikut meningkat sebesar 0,472 dan sebaliknya ketika kepemimpinan itu menurun sebesar 0,472 maka kinerja karyawan ikut menurun.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.125	2.101		5.296	<,001
	Disiplin	.732	.051	.847	14.236	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 29,2025

Berdasarkan tabel 10 yaitu hasil Uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $14,236 >$ nilai t tabel 1,990

maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima . Artinya terdapat Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.787	2.021		4.844	<,001
	Motivasi Kerja	.763	.049	.866	15.463	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 29,2025

Berdasarkan tabel 11 yaitu hasil Uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,844 >$ nilai t tabel $1,990$ maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima . Artinya terdapat Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara Simultan antara Variabel Disiplin (X1) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1784.031	2	892.016	140.560	<,001 ^b
	Residual	501.347	79	6.346		
	Total	2285.378	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 29,2025

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui nilai signifikansi untuk Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan F hitung $140,560 >$ F tabel $3,962$. Hal tersebut membuktikan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat Pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

5. PENUTUP

Disiplin (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat hubungan sangat kuat (koefisien korelasi $0,847$) dan kontribusi sebesar $71,7\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa peningkatan disiplin akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar $0,732$ poin. Uji hipotesis mendukung pengaruh signifikan antara disiplin dan kinerja. Motivasi Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hubungan yang sangat kuat (koefisien korelasi $0,866$) dan kontribusi $86,6\%$. Regresi menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar $0,763$ poin. Uji hipotesis mengonfirmasi adanya pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja. Secara simultan, Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hubungan sangat kuat (koefisien korelasi $0,884$) dan kontribusi $86,6\%$. Peningkatan satu satuan dalam disiplin atau motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai masing-masing sebesar $0,324$ dan $0,472$ poin. Uji hipotesis menyimpulkan bahwa disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Dewi, S., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE): Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknik, 2(1), 113.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Ananditan, S. R., Nafiah, I., & Mahendri, W. (2022). Jurnal Ilmiah Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2(1), 446-458.

- Arif, F., & Anggini, A. (2023). *Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang*, 6(2), 161-167.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 101-118.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). *Analisis Jurnal Ekonomi*, 8(1), 228-301.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Jurnal Ilmiah Universitas Abulyatama*, 4(1), 15-33.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris, M., & Sari, D. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. *MBIA*, 18(1).
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Bengkulu*, 1(2), 183-191.
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, 15(1).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulida, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Halim Cemerlang. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 11(2), 143-155.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang*, 5(2), 151-156.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2).
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BCA Syariah Mangga Dua. *Scientific Journal of Reflection*, 2(3).
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *eCo-Buss*, 5(1), 297-308.