



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor

Anisa^{1*}, Diana Azwina²

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

ARTICLE INFO

Article history:

Received (25-06-2024)

Revised (25-07-2024)

Accepted (14-08-2024)

Keywords:

Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of work discipline and work motivation on employee performance at the Bogor City Human Resources Development and Personnel Agency. This type of research uses quantitative methods with an associative approach. The sampling technique used is a saturated sampling technique method, Data collection techniques in this study use observation techniques, questionnaires and literature studies. Data obtained by questionnaire with the number of respondents as many as 56 employees. Testing questionnaire data was analyzed using SPSS calculation version 26, on the hypothesis test significance level $\alpha = 5\%$. The result of this study is that Work Discipline has a significant effect on employee performance with a correlation coefficient value of 0.594, meaning that work discipline on employee performance has a positive relationship level with a coefficient of determination of 35.3% as well as the hypothesis test obtained $t_{\text{calculate}} > t_{\text{table}}$ or $(8.872 > 2.00488)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$ means that there is a partial significant influence between work motivation and employee performance. Work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance with a correlation coefficient value obtained of 0.813, meaning that the independent variable with the dependent variable has a positive relationship level with a coefficient of determination of 66.0%, and the hypothesis test obtained the F value of the table $F_{\text{count}} > \text{or } 51.490 > 3.17$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that simultaneously work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance at the Agency Staffing and Human Resources Development of Bogor City.

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh oleh kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 56 pegawai. Pengujian data kuesioner dianalisis dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 26, pada uji hipotesis tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,594 artinya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang positif dengan koefisien determinasi sebesar 35,3% serta uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $(5,430 > 2,00488)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,770 artinya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang positif dengan koefisien determinasi sebesar 59,3% serta uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $(8,872 > 2,00488)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

*Corresponding author.

E-mail: anisamisja30@gmail.com

pegawai dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,813 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang positif dengan koefisien determinasi sebesar 66,0% serta uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $51,490 > 3,17$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Dalam membangun suatu perusahaan atau instansi diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu menjalankan strategi-strategi perusahaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan memegang peranan dalam manajemen sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyampaikan pandangan (visi), semangat, dan tujuan perusahaannya. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting meningkatkan kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Selain itu sumber daya alam yang berkualitas juga berguna dalam beradaptasi terhadap perubahan iklim usaha yang cepat, dan suatu organisasi tentu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

Objek dalam penelitian ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor (BKPSDM) yang beralamat di Jalan Julang 1 No.7A, Rt. 02/Rw.4, tanah sareal, kecamatan. tanah sareal, kota Bogor, Jawa Barat. Dibentuknya badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Bogor berdasarkan peraturan daerah kota Bogor No. 3 tahun 2021 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kota Bogor. Serta peraturan Walikota Kota Kota Bogor Nomor 73 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam kedudukannya BKPSDM dipimpin oleh kepala badan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui sekretaris daerah, di mana tugas dan fungsi yang dijalankan perlu didukung oleh kinerja pegawai yang baik.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang cukup menarik dan penting karena terbukti memberikan manfaat yang besar baik bagi kepentingan individu maupun masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja dapat meningkatkan kebahagiaan hidupnya. Kumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah mereka senang atau tidak sebagai akibat interaksi pegawai dengan lingkungan kerja atau sebagai persepsi sikap mental, serta hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Banyak faktor yang dapat menyebabkan pegawai bereaksi seperti menurunnya kinerja pegawai, melakukan tindakan menyimpang dan menyampaikan keluhannya secara terbuka. Faktor individual juga menjadi hal penting dalam memengaruhi performa kerja seperti kemampuan dan keahlian, begitu juga dengan *attitude* dan *personality* seseorang serta faktor lingkungan organisasi itu sendiri ketika pegawai menjalani aktivitasnya.

Salah satu yang dapat memengaruhi kinerja seorang pegawai adalah faktor kedisiplinan kerja yang memegang peranan amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Menurut Sinambela (2018) disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai, semakin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, dan tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Seorang pegawai tentu wajib untuk mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, karena pegawai dengan kedisiplinan kerja yang tinggi akan dapat mendorong kinerja yang baik.

Salah satu faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja seorang individu yaitu bagaimana motivasi kerja pegawai dapat tumbuh dengan adanya dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri para pegawai BKPSDM Kota Bogor. Berdasarkan hasil pengamatan diperoleh suatu fakta di mana terdapat beberapa hal yang menjadi penyebab permasalahan terkait motivasi kerja para pegawai, sebagai contoh adalah bagaimana kebutuhan hidup pegawai dapat terpenuhi di mana dalam kesehariannya. Pegawai butuh untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan, minum, bahkan rumah guna melindungi diri dan berteduh, rasa aman dan kenyamanan saat berada di organisasi juga merupakan hal dapat memengaruhi psikologi seorang pegawai, begitu pula dengan pengakuan diri dari lingkungan sekitarnya ketika seorang pegawai mampu menghasilkan suatu prestasi dalam bekerja.

Pada dasarnya kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai kemampuan seorang pegawai sesuai keahlian yang dimiliki dan sangat penting dibutuhkan, karena dengan begitu dapat diketahui sejauh mana kemampuan ketika melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Kemampuan kerja pegawai tentu akan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tingkat motivasi kerja yang berkaitan dengan daya energi dalam mendorong, mengarahkan, mempertahankan perilaku kerja pegawai. Faktor lain yang dapat menjadi penyebab naik turunnya performa kerja adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, kesesuaian antara sikap dan perilaku terhadap aturan yang berlaku dapat membantu baik untuk pegawai itu sendiri dalam mencapai performa kerja dan tujuan organisasi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk membuktikan kebenaran konsep-konsep teori terkait disiplin kerja dan motivasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai BKPSDM Kota Bogor.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

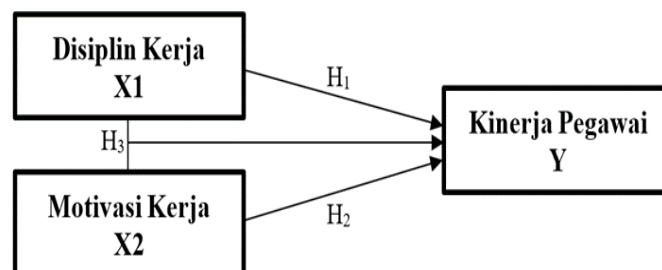
Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Budiasa (2021:15) “kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan” Sedangkan menurut pendapat Sinambela (2020:5) mengemukakan bahwa “kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu”. Adapun menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah “hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) menyatakan “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan”. Adapun menurut pendapat Sinambela (2020:239) “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Menurut Hasibuan (2020:193) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas” Sedangkan Sedarmayanti (2019:257) “motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”. Adapun menurut Robbins dan Counter dalam Suwatno dan Priansa (2018:171) “motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM kota Bogor

H2: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM kota Bogor

H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM kota Bogor

3. METODE

Berdasarkan klasifikasi jenis dan analisisnya adalah berjenis kuantitatif dengan metode survei, sedangkan dari tingkat eksplanasinya adalah berbentuk asosiatif (kausal) dengan pendekatan yang digunakan adalah penelitian deduktif. Objek penelitian adalah BKPSDM Kota Bogor Jalan Julang 1 No.7A, Rt. 02/Rw.4, Tanah Sareal, Kecamatan Tanah Sareal, Kota Bogor, Jawa Barat. Adapun populasi dalam penelitian ini dari sisi kuantitas serta karakteristik yaitu berjumlah 56 orang atau pegawai BKPSDM kota Bogor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 56 orang pegawai. Kuesioner: Peneliti menyebarkan kuesioner kepada pegawai BKPSDM kota Bogor sebagai sumber utama data penelitian. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana (X1 Terhadap Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	9.539	4.259		2.239	.029
X1	.650	.120	.594	5.430	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 9,539 + 0,650 X1$, dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 9,539 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) tidak ada, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 9,539 poin. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,650 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,650 poin.

Tabel 2 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana (X2 Terhadap Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.146	3.001		2.048	.045
X2	.786	.089	.770	8.872	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,146 + 0,786 X2$, dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 6,146 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X2) tidak ada, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 6,146 poin. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,786 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,786 poin.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
		B	Std. Error				
		1	(Constant)	-.421	3.432		-.123
	X1	.322	.100		.295	3.235	.002
	X2	.643	.093		.630	6.921	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel analisis regresi linier berganda, nilai persamaan yang di pakai yaitu yang berada pada kolom B, maka persamaan regresi linier berganda adalah $Y = -0,421 + 0,322 X_1 + 0,643 X_2$. Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar -0,421 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai sebesar -0,421 poin.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,322 diartikan bahwa setiap peningkatan satuan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,322 poin.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,643 diartikan bahwa setiap peningkatan satuan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,643 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X1 Terhadap Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.341	4.389

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,594, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sedang.

Tabel 5 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X2 Terhadap Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.586	3.481

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,770 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

Tabel 6 Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (X1 dan X2 Terhadap Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.647	3.211

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai korelasi antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,813 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X1 Terhadap Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.341	4.389

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,353 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 35,3%, sedangkan sisanya sebesar $(100-35,3\%) = 64,7\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X2 Terhadap Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.586	3.481

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,593, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 59,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-59,3\%) = 40,7\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (X1 dan X2 Terhadap Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.647	3.211

a. Predictors: (Constant), X2,Y

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,660, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 66,0%, sedangkan sisanya sebesar $(100-66,0\%) = 34\%$ dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil uji t Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.539	4.259		2.239	.029
	X1	.650	.120	.594	5.430	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel uji t terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) didapatkan t hitung > dari t tabel (5,430 > 2,00488). Dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bogor.

Tabel 11 Hasil uji t Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.146	3.001		2.048	.045
	X2	.786	.089	.770	8.872	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel uji t terhadap variabel Motivasi Kerja (X2) didapatkan t hitung > dari t tabel (8,872 > 2,00488). Dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bogor.

Uji F

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1061.519	2	530.760	51.490	.000 ^b
	Residual	546.320	53	10.308		
	Total	1607.839	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2,X1

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil dari uji simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel nilai F hitung > F tabel atau (51,490 > 3,17), dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bogor.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,539 + 0,650 X_1$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,353 atau 35,3% sedangkan sisanya 64,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(5,430 > 2,00488)$ t hitung $>$ t tabel dengan signifikansi 0,000 yang berarti $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bogor. Hasil penelitian ini, mendukung penelitian terdahulu oleh Diana azwina (2024) Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.

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

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6,146 + 0,786 X_2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,593 atau 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(8,872 > 2,00488)$ t hitung $>$ t tabel dengan signifikansi 0,000 yang berarti $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bogor. Hasil penelitian ini, mendukung penelitian terdahulu oleh Rahmi Andini Syamsuddin (2022) Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatam Cabang Parung.

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

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = - 0,421 + 0,322 X_1 + 0,643 X_2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,660 atau 66,0% sedangkan sisanya 34% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(51,490 > 3,17)$ F hitung $>$ F tabel dengan signifikansi 0,000 yang berarti $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bogor. Hasil penelitian ini, mendukung penelitian terdahulu oleh Suwanto (2019) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,539 + 0,650 X_1$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,353 atau 35,3 % sedangkan sisanya 64,7% dipengaruhi faktor lain, yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(5,430 > 2,00488)$ t hitung $>$ t tabel dengan signifikansi 0,000 yang berarti $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diambil kesimpulan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kota Bogor. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6,146 + 0,786 X_2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,593 atau 59,3% sedangkan sisanya, 40,7% dipengaruhi faktor lain, yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(8,872 > 2,00488)$ t hitung $>$ t tabel dengan signifikansi 0,000 yang berarti $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diambil kesimpulan variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kota Bogor. Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = - 0,421 + 0,322 X_1 + 0,643 X_2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,660 atau 66,0% sedangkan sisanya 34%, dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(51,490 > 3,17)$ F hitung $>$ F tabel dengan signifikansi 0,000 yang berarti $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diambil kesimpulan maka dapat diambil kesimpulan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kota Bogor.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru Riau: Zanafala.
- Azwina, D., & Lestari, P. I. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan. *Disrupsi Bisnis*, 391-398.

- Barsah, A., & Ridwan, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Madani*, 141-150.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: Cv. Pena Persada.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial*. Yogyakarta: ANDI.
- Ganyang, M. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Inmedia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Undip.
- Hadjrillah, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. *Disrupsi Bisnis*, 357-364.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inawati, N., et al. (2022). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Supremasi*, 275-287.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 101-109.
- Mogi, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa. *Tbk Di Jakarta*. Semarang, 75-84.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Purbawi, P., & Sunardi, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada PT Tabad Industri Kota Tangerang Selatan. *Perkusi*, 137-144.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Riduwan, & Engkos. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S. (2014). *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Reflika.
- Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2020). *Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *Jenius*, 1-24.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius*, 16-23.
- Syamsuddin, R. A., et al. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatam Cabang Parung. Semarang, 54-66.
- Unaradjan, D. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.