

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

Fadhil Luthfi Pradipta^{1*}, H.Sturiso²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ^{1*}luthfiemahardika1507@gmail.com, ²dosen00035@unpam.ac.id

(* : coresponding author)

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh dan menganalisis sampel sebanyak 60 responden. Metode yang digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dengan menggunakan Uji Hipotesis (uji t dan uji f). Hasil uji regresi variable disiplin dengan kinerja $Y = 20,777 + 0,485 X1$ dan hasil uji t dapat diketahui variable Disiplin memiliki nilai thitung 1,747 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 60 - 3 = 57$, maka sebesar 2,002. Karena nilai thitung < ttabel dan nilai taraf signifikan 0,00 . 0,05 maka $H01$ diterima dan $Ha1$ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji regresi variable Motivasi Kerja dengan kinerja pegawai $Y = 22,484 + 0,477 X2$. Dan hasil uji t dapat diketahui variable Motivasi Kerja memiliki nilai thitung 2,865 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 60 - 3 = 57$. Maka sebesar 2,002. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka $H02$ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji regresi linier berganda variable disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai $Y = 16,212 + 0,260 (X1) + 0,361 (X2)$ berdasarkan uji statistic F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai Fhitung 11,464 > Ftabel 3,16 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa $H0$ ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variable disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract - The purpose of this research is to determine the influence of discipline and work motivation on the performance of employees at the Tangerang Regency Manpower Office. The method used is quantitative. The sampling technique used Saturated Samples and a sampel of 60 respondents was obtained. The method used to test and analyze the influence partially and simultaneously is by using Hypotesis Testing (t test and f test). The result of the regression test for the discipline variable with performance $Y = 20,777 + 0,485 X1$ and the result of the t test can be seen that the work motivation variable has a t value of 1,747, while the t table value for $n = 60 - 3 = 57$. So it is 2,002. because the tcount < ttabel and the significance level value is 0,000 . 0,05, then $H01$ is accepted and $Ha1$ is rejected. So it can be concluded that there is no significant influence between discipline on employee performance. Regression test result for the work Motivation variable and employee performance = $22,484 + 0,477 X2$. And the result of the t test can be seen that the work motivation variable has a t value of 2,865, while the t table value for $n = 60 - 3 = 57$. So it is 2,002. because the tcount > ttabel and the significance level value is 0,000 < 0,05, then $H02$ is accepted. So it can be concluded that there is a significant influence between work motivation and employee performance. The result of the multiple linear regression test of discipline and work motivation variables on employee performance $Y = 16,212 + 0,260 (X1) + 0,361 (X2)$ based on the F statistiscal test (simultaneous), it can be seen that the Fcount value is 11,464 > Ftabel 3,16 and the significant value is 0,000 < 0,05, then it can be concluded that $H0$ is rejected and Ha is accepted. This means that the variables of discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap dalam setiap organisasi karena sumber daya manusia bukan hanya bagian dari kekuatan tetapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia disebuah organisasi atau perusahaan hendaknya dikelola secara efektif agar terciptanya keseimbangan antara kemampuan organisasi dengan kebutuhan para sumber daya manusianya. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, organisasi hendaknya melakukan penilaian kerja untuk mengetahui seberapa jauh sumber daya

manusia yang dimiliki mampu berperan dalam penyumbahan dan perkembangan demi tercapainya tujuan organisasi.

Penilaian kinerja pada umumnya mencakup semua aspek dari pekerjaan. Kinerja menjabarkan suatu kualitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, kinerja itu sendiri merupakan hasil yang dicapai oleh setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Maka dari itu, strategi peningkatan kinerja diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang merupakan instansi pemerintah yang menangani para tenaga kerja seperti masyarakat, serikat, buruh yang melingkup kepada tenaga kerja. Berdasarkan uraian tugas dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang adalah melaksanakan sebagian tugas dinas yang meliputi pelaksanaan pelatihan, penempatan dan pendayagunaan tenaga kerja serta pengembangan kerja, transimgrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2018:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara positif dan negatif.

Menurut Hasibuan (2017:11) menjelaskan motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya agar mau bekerja secara efektif dan efisien.

Hafidzi (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hamali, S.S., M.M (2018:133) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu 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.

Motivasi menurut Kaengke (2018:343) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan/pegawai) dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2018:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kesetaraan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Ndraha dalam Sinambela (2018:335) menyatakan bahwa kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2018:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturannya yang sudah ditetapkan.

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Chewe & Taylor (2021:46) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggar.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

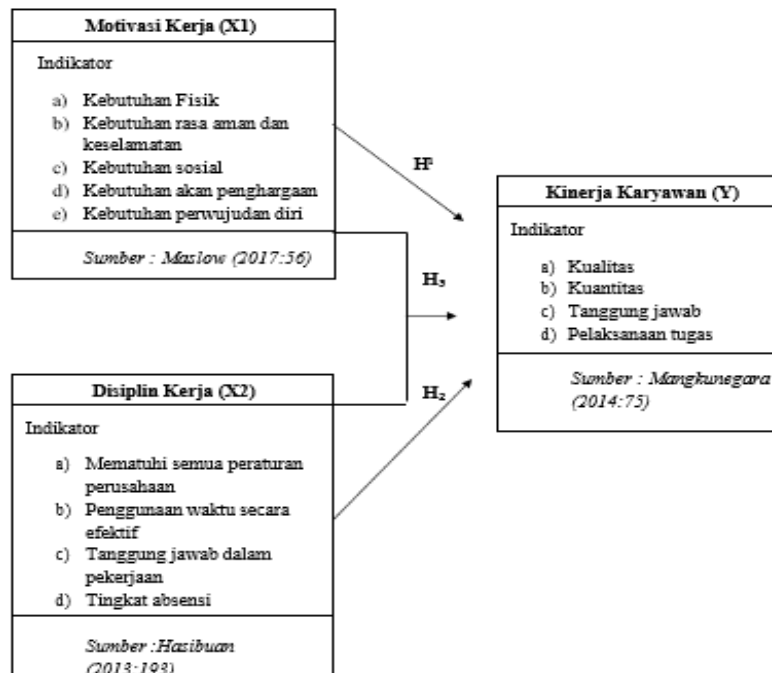
Menurut Husein (2018:10) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. Menurut Whitmore (dalam Hamzah dan Nina, 2018:59) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.

Sedangkan menurut Kaswan (2018:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Bintoro dan Daryanto (2018:105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wirawan (2018:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sutrisno (2018:123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sebagai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman dan kesanggupan serta waktu.

2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.5 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Adapun hipotesis penelitian ini diduga bahwa dengan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja diharapkan mampu meningkatkan dengan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan dari Dinas Tenaga Kerja dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Hipotesis dapat terbukti setelah penulis melakukan penelitian secara komprehensif dilapangan melalui beberapa pengujian statistik, sebagai berikut:

$H_{01} : \beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.

$H_{a1} : \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.

$H_{02} : \beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.

$H_{a2} : \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.

$H_{03} : \beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.

$H_{a3} : \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2018:13) “data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kasual dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Adapun pengertian asosiatif menurut Sugiyono (2019:65) “penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan dua variabel atau lebih”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Kuantitatif

4.1.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil Pengolahan Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20,777	5,558		3,738	,000
	Disiplin	,485	,134	,429	3,619	,001

A. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,777 + 0,485 X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 20,777 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X1) tidak ada maka telah terdapat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 20,777 *point*. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- Nilai koefisien regresi Disiplin (X1) sebesar 0,485 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai sebesar 0,485 kali.

Hasil Pengolahan Regresi Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22,484	4,210		5,341	,000
	Motivasi Kerja	,477	,109	,499	4,382	,000

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 22,484 + 0,477 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 22,484 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 22,484 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,477 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai sebesar 0,477 kali.

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,212	5,479		2,959	,004
	Disiplin	,260	,149	,230	1,747	,086
	Motivasi Kerja	,361	,126	,377	2,865	,006

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda yang terdapat pada tabel 4.19, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai VIF variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar $1,946 < 10,00$ dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $1,946 < 10,00$ dan nilai *Tolerance value* variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar $0,514 > 0,1$ dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $0,514 > 0,1$ maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Sumber: Sugiyono (2018:188)

Keterangan:

$$Y = 16,212 + 0,260 (X1) + 0,361 (X2)$$

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Motivasi Kerja

Persamaan regresi diatas mempunyai arti :

- Nilai Constant sebesar 16,212 artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 16,212.

Pengaruh antar variable

- Pengaruh variabel Disiplin terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Artinya semakin baik Disiplin, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,260.
- Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,361

4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,536 ^a	,287	,262	3,82204

- a. Predictions : (Constant), Disiplin, Motivasi Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2023

Berdasarkan data tabel diatas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,536 dan dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 53,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4.3 Uji Hipotesis

- a. Uji T (Uji Parsial)

Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16,212	5,479		2,959	,004
	Disiplin	,260	,149	,230	1,747	,086
	Motivasi Kerja	,361	,126	,377	2,865	,006

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
sumber : Pengolahan Data, 2023

- b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334,943	2	167,472	11,464	,000 ^p
	Residual	832,657	57	14,608		
	Total	1167,600	59			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin
sumber: Pengolahan Data, 2023

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah dilakukan hasil penemuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja kota Tangerang. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian sebagai berikut :

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

Hasil uji regresi variabel disiplin dengan kinerja $Y = 20,777 + 0,485 X_1$ dan hasil Uji t dapat diketahui variabel Disiplin memiliki nilai thitung 1,747 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 60 - 3 = 57$,

maka sebesar 2,002. Karena nilai thitung < ttabel dan nilai taraf signifikan 0,00, 0,05, maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja kota Tangerang.

Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jayanti dan Ratnasari (2019) mengatakan bahwa kesimpulan penelitian adalah disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja kabupaten Tangerang.

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

Hasil uji regresi variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai $Y = 22,484 + 0,477 X_2$. Dan hasil uji t dapat diketahui variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung 2,865 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 60 - 3 = 57$. Maka sebesar 2,002. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_{02} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja kota Tangerang.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Indriani Suwondo dan Madiono Sutarto (2015) hasil penelitian ini adalah Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja kabupaten Tangerang.

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

Hasil uji regresi linier berganda variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai $Y = 16,212 + 0,260 (X_1)$ berdasarkan uji statistik F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai Fhitung 11,464 > Ftabel 3,16 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sambiring (2020) mengatakan bahwa kesimpulan dan penelitian adalah disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja kabupaten Tangerang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil uji regresi variabel disiplin dengan kinerja $Y = 20,777 + 0,485 X_1$ dan hasil uji t dapat diketahui variabel Disiplin memiliki nilai thitung 1,747 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 60 - 3 = 57$, maka sebesar 2,002. Karena nilai thitung < ttabel dan nilai taraf signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja kabupaten Tangerang.
- Hasil uji regresi variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai $Y = 22,484 + 0,477 X_2$. Dan hasil uji t dapat diketahui variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung 2,865 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 60 - 3 = 57$. Maka sebesar 2,002. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_{02} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja kabupaten Tangerang.
- Hasil uji regresi linier berganda variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai $Y = 16,212 + 0,260 (X_1)$ berdasarkan uji statistik F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai Fhitung 11,464 > Ftabel 3,16 dan
- nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Bagas Waras Kabupaten Klaten (Doctoral Dissertation, Universitas Widya Dharma Klaten)*.
- Almasya, n. H. (2023). *Toleransi dalam novel monsieur ibrahim et les fleurs du coran dan oscar et la dame Rose karya eric-emmanuel schmitt (doctoral dissertation, universitas negeri jakarta)*.
- Anggreany Hustia (2020) *Universitas Muhammadiyah Palembang, Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.10 No. 1 ISSN: 2089-8177* Anjani, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 1*.
- Aryandi, A., & Jaenab, J. (2022). *Analisis pengaruh disiplin kerja dan pelayanan aparatur desa terhadap kepuasan masyarakat desa bala kecamatan wera. Journal of Innovation Research and Knowledge, 2(4), 1013-1022*.
- Astuti, R. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen, 5(2), 1-10*.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). *Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. Jurnal ekonomi, 20(3), 373-382*.
- Fahlevi, A. M. R., Ekowati, M., & Sos, S. *Kinerja pegawai negeri sipil dalam pengelolaan kepariwisataan pasca pandemi covid-19 di dinas kebudayaan pariwisata kabupaten tulungagung provinsi jawa timur*.
- Hendri Sembiring Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surya Nusantara, (2020) *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen VOL. 13 No. 1 ISSN: 2654 -8216*
- Jasman Saripuddin Hasibuan (2019) *Jurnal Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Vol. 2 No. 1, ISSN 2598-3083*
- Jecson Tinambunan Dan Ali Zaenal Abidin Universitas Pamulang, (2022) *Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 5 No. 3 ISSN: 2598-9545* Jose Beno, Dody Nata Irawan
- Polieteknik Pelayanan Sumatra Barat Saintek *Jurnal Sains Dan Teknologi Vol.20 No 1 Halaman 61- 74 ISSN: 1412- 6826*
- Klau, A. D., Rustiadi, E., & Siregar, H. (2019). *Analisis Pengembangan Kawasan Agropolitan Berbasis Tanaman Pangan Di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur. Journal Of Regional And Rural Development Planning (Jurnal Perencanaan Pembangunan Wilayah Dan Perdesaan), 3(3), 172-179*.
- Liana, L. (2019). *Pengaruh model picture and picture terhadap keterampilan komunikasi lisan siswa kelas v sd negeri winduaji 03 tahun pelajaran 2018/2019 (doctoral Dissertation, universitas peradaban)*.
- Marayasa, Faradila, Universitas pamulang Ekonomi Efektif, Vol. 2 No 1 Halaman 1-13 ISSN: 2622- 9935.
- Mukhlis Riyadi, Setyabudi (2019) , *Universitas negri Yogyakarta Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI) , Vol 5, No 2 ISSN : 2655-3570*
- Mulyadi, Marlina, UPI Bandung Pendidikan Manajemen Bisnis, Vol. 9 No. 17 Halaman 1-26 ISSN: 2534-6324
- Nona Yunita, r. (2021). *Pengaruh kualitas makanan, kualitas pelayanan, dan lokasi terhadap kepuasan pelanggan pada rumah makan mama aly di bandar Lampung (Doctoral dissertation, https://ummetro. ac. id/)*.
- Pasaribu, K. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Orang Tua terhadap Motivasi Belajar Matematika Siswa di Kelas IV SD Negeri 064025 Kecamatan Medan Tuntungan Tahun Pembelajaran 2018/2019/.* *Jurnal Ilmiah Aquinas, 2(2), 312-329*. Putri, A. H. W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BaitulMal Aceh (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY)*.
- Rst, R., Lahat, M. A., & Susilowati, I. H. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, 4(4), 178-193*.
- Roziq, A. A. (2019). *Pengaruh faktor internal dan faktor external terhadap disiplin kerja karyawan blud non pns di upt rumah sakit mata masyarakat jawa Timur tahun 2019 (Doctoral dissertation, STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya)*
- Safira, D. (2022). *Analisis Laporan Keuangan Berdasarkan Rasio Likuiditas, Solvabilitas, dan Aktivitas Untuk Menilai Kinerja Keuangan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya)*.
- Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triandana, E. S., & Sopyan, M. T. A. (2022). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah. JURNAL PENGABDIAN HASPI, 1(01), 23-28*.
- Siswanto, B. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jims, 7(2)*.
- Suhesti, D., & Nurdin, M. A. F. (2019). *Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi. ECONEUR (Journal of Economics and Entrepreneurship), 2(1), 16-20*.

- Susanto, A. A. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Store Atmosphere terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada Ayam Gepuk Pak Gembus Wotgandul Semarang) (Doctoral dissertation, Unika Soegijapranata Semarang).
- Tentri sayu puspitaning dipoatmodjo,agung widhi kurniawan, M ikhwan maulana haeruiddin Universitas negeri makassar, (2021) jurnalmanajemen Vol 1 No.2 ISSN 2723-8059
- Untung, N., Wariki, V., Merari, D. B., Setyobekti, A. B., & Sugiono, S. (2019). Kepemimpinan Karismatik dalam Meningkatkan Iman Kaum Muda diGereja Bethel Indonesia Kota Jambi. *MATHEO: Jurnal Teologi/Kependetaan*, 9(1), 75-89. Yanto, R. T. Y., & Prabowo,
- A. L. P. (2020). Pengaruh Personal Selling Terhadap Pencapaian Penjualanpada Produk Pembiayaan KPR Bersubsidi di Bank BTN Syariah Bandung. *Pro Mark*, 10(1).
- Yanti, W. A., & Sugiono, S. (2022). Pengaruh Net Profit Margin (NPM), Current Ratio (CR) dan Earning Per Share (EPS) Terhadap Harga Saham (Studi Perusahaan Telekomunikasi di BEI). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of management*, 7(2), 80-90.
- Sumbung, I. L., Falah, S., & Antoh, A. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal kajian ekonomi dan keuangan daerah*, 2(1), 217591.
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 10-16.