E-ISSN: 3025-0994
Halaman 10905-10916
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kementerian PUPR Jakarta Selatan

Bani Adam[1], Angga Juanda[2]

[1,2] Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
e-mail: baban0898@gmail.com, dosen02240@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja baik secara parsial ataupun simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kementerian PUPR Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Asosiatif dimana data yang di peroleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26, Dimana Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kementerian PUPR Jakarta Selatan. Ditunjukan dengan persamaan regresi Y = 23,102 + 0,463 X1, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,633 yang berarti koefisien antar variabel X1 terhadap Y kuat, Nilai thitung dari variabel Motivasi adalah 8,002 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.98447 dengan tingkat singnifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Biro Umum Kementerian PUPR Jakarta Selatan. Dibuktikan dengan persamaan regresi Y = 19,257 + 0,174 X1+ 0,376 X2, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,681 yang berarti koefisien antar variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai kuat, Output diketahui Fhitung sebesar 41,061 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3.09 Jadi dapat disimpulkan bahwa Fhitung > Ftabel (41,061 > 3.09) dan signifikasi < 0,05 (0 < 0,05), maka H3 diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there is a positive and significant influence between Motivation and Work Discipline either partially or simultaneously on employee performance at General Bureau of the Ministry of Public Works and Public Housing. This study uses an Associative quantitative research method where the data obtained is in the form of a questionnaire processed using the SPSS version 26 application, where there is an influence of Motivation on employee performance at General Bureau of the Ministry of Public Works and Public Housing. Shown by the regression equation Y = 23.102 + 0.463 X1, above the correlation coefficient (R) value of 0.633 which means the coefficient between variables X1 and Y is strong, the t-value of the Training variable is 8.002 greater than the t-table value of 1.98447 with a significance level of 0.0 less than 0.05, it can be interpreted that H1 is accepted and H0 is rejected, so it can be concluded that partially Motivation has a positive and significant effect on employee performance, There is an influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at General Bureau of the Ministry of Public Works and Public Housing. Proven by the regression equation Y = 19.257 + 0.174 X1 + 0.376 X2, the correlation coefficient (R) value is 0.681 which means the coefficient between the variables of Motivation and Work Discipline on Employee Performance is strong, the output is known F count of 41.061 and the significance value is 0 while the F table value is 3.09 So it can be concluded that F count > F table (41.061 > 3.09) and significance <0.05 (0 <0.05), then H3 is accepted, so it can be

concluded that Motivation and Work Discipline together have an effect on Employee Performance

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan,keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi hal tersebut, maka akan berimbas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai.

Tabel 1.1
Hasil Survey Motivasi Kerja Biro Umum Kementrian PUPR Tahun 2024

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ya	Persen %	Tidak	Persen %
1	Penghasilan yang diterima perusahaan ini sudah sangat memuaskan	40	20	50	20	50
2	Keamanan dan keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	40	15	37	25	63
3	Hubungan rekan kerja dan tim kerja di perusahaan sangat baik	40	5	13	35	87
4.	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sering dilakukan di perusahaan ini	40	16	40	24	60
5.	Atasan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	40	12	30	28	70

Sumber : Hasil Survey

Dari data hasil pra-survey pada tabel di atas dapat menjelaskan bahwa motivasi kerja

pada pernyataan pertama mendapatkan jawaban ya sebesar 50% dari total 40 responden menjawab “Pemberian bonus atau insentif oleh perusahaan dianggap adil.”, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 50%. Untuk pernyataan kedua mendapatkan jawaban ya sebesar 37% dari total 40 responden menjawab ya, “Perusahaan telah menyediakan perlengkapan kesehatan bagi pegawai yang membutuhkan”, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 63%. Untuk pernyataan ketiga mendapatkan jawaban ya sebesar 13% dari total 40 responden menjawab “Kerja sama di perusahaan ini berjalan dengan sangat baik”, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 87%. Pernyataan keempat mendapatkan jawaban ya sebesar 40% dari total 40 responden menjawab “Perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi”, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 60%. Pernyataan kelima mendapatkan jawaban ya sebesar 30 dari total 40 responden menjawab “Selalu terlibat dalam pertemuan pengambilan keputusan di perusahaan”, namun masih ada

Tabel 1.2
Data Disiplin Kerja Berdasarkan Jumlah Kasus Indisipliner Pegawai Biro Umum Kementerian PUPR Tahun 2019-2024

Tahun	JK	JHK	Jumlah Kasus Pelanggaran			Jumlah	Persen (%)
			TL	Alp	PA		
2019	95	305	35	11	14	60	19,6%
2020	95	305	39	14	15	68	22,2%
2021	96	304	42	18	17	77	25,3%
2022	98	303	42	20	19	81	26,7%
2023	98	303	40	20	13	73	24,3%
2024	98	304	40	19	17	76	25,0%
Rata-rata			40	17	16	72	23,8%

Ket: JK : Jumlah Pegawai, JHK: Jumlah Hari Kerja, TL: Terlambat, Alp: Alpa, PA: Pulang Awal
Sumber: Bidang Kepegawaian Biro Umum Kementrian PUPR, 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa beberapa aspek dan pokok aturan yang ditetapkan perusahaan masih banyak dilanggar oleh pegawai. Jam masuk kantor ditentukan pada pukul 08.00 dan pulang pukul 17.00 WIB, dengan jam istirahat dari pukul 12.00 hingga 13.00 WIB dan dengan hari kerja senin sampai dengan sabtu. Selain itu, aturan lainnya telah tercantum dalam buku peraturan perusahaan yang telah dibagikan kepada pegawai. Meskipun demikian, masih ada beberapa pelanggaran yang terjadi.

Tabel 1.3
Data Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian PUPR 2019-2024

Tahun	Akumulasi Capaian Kinerja (Dalam Persen Per Kuartal)			Target Capaian (%)	Capaian Rata-rata (%)	Keterangan Capaian
	Kuartal 1	Kuartal 2	Kuartal 3			
2019	75,6%	77,4%	72,2%	100%	75,1%	Baik
2020	78,2%	81,1%	77,4%	100%	78,9%	Baik
2021	73,5%	81,4%	71,8%	100%	75,6%	Baik
2022	77,1%	74,2%	70,1%	100%	73,8%	Kurang Baik
2023	71,6%	71,5%	68,3%	100%	74,8%	Kurang Baik
2024	73,1%	72,2%	70,1%	100%	71,8%	Kurang Baik

Sumber: Bidang Kepegawaian Biro Umum Kementrian PUPR, 2024

Keterangan: < 50% = Sangat Tidak Baik, 51%-62% = Tidak Baik, 63%-74% = Kurang Baik, 75%-86% = Baik, 87%-100% = Sangat Baik. Apabila tabel capaian kinerja di atas dibuat gambar grafik maka akan terlihat fluktuatif

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Menurut Dewantara (2023:52) Manajemen adalah suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu melalui kerjasama dengan lebih dari satu orang. Oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.”.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Semua perusahaan menginginkan perkembangan bisnis yang terus berkembang dengan meningkatkan secara penuh semua sumber daya yang ada, seperti bakat, teknologi, dan modal. Dari semua sumber daya yang ada, orang-orang yang menjadi bagian dari perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berperan dalam merancang dan memproduksi barang dan jasa, memberikan layanan, memantau kualitas, melakukan pemasaran produk, mengalokasikan dana, serta mengembangkan strategi dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik harus berkontribusi pada kinerja perusahaan yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan menurut Sasongko & Ali (2022:37).

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mengadopsi suatu tindakan atau perilaku, baik secara internal maupun eksternal, yang dapat berupa positif atau negatif, tergantung pada ketangguhan pemimpin. Dalam konteks organisasi, pemimpin diharapkan memiliki peran yang lebih aktif dalam memberikan rangsangan dan mendorong hasil yang memuaskan dan meningkatkan menurut Asmawiyah dkk. (2020:42).

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam studi ini, digunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara dua variabel atau lebih, dengan tingkat analisis yang lebih mendalam dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif menurut Sugiyono (2019: 171). Variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap adanya pengaruh dan hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Di dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari motivasi kerja dan disiplin kerja, sementara variabel dependennya adalah kinerja pegawai.pengaruh dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022: 126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menjelaskan bahwa populasi merupakan domain generalisasi yang meliputi entitas atau subjek dengan jumlah dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk tujuan eksplorasi dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini jumlah total populasi yang teridentifikasi sebanyak 98 pegawai bagian Biro Umum Kementerian PUPR Jakarta Selatan

Menurut Sugiyono (2019:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2018:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah pegawai Pada Biro Umum Kementrian PUPR Jakarta Selatan yang berjumlah 98 pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik

yang dimiliki oleh populasi". menurut Arikunto (2018:131), "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Lebih lanjut menurut Sugiyono (2019:81) "Tehnik *sampling* merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian". Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Pada Biro Umum Kementrian PUPR Jakarta Selatan yang berjumlah 98 pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data pada penelitian penting dilakukan untuk memvalidasi bahwa variabel yang diteliti dapat diandalkan sebagai alat untuk mengonfirmasi suatu hal, seperti menguji validitas dan reliabilitasnya

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan guna mengevaluasi apakah pernyataan pada setiap item pertanyaan dalam kuisioner dianggap valid atau tidak. Proses pengujian validitas melibatkan perbandingan antara koefisien korelasi (r) yang dihitung dengan nilai korelasi tabel (r tabel). Dalam penelitian ini, nilai r tabel dengan sampel berjumlah 98 responden, yang dihitung sebagai derajat kebebasan (df = n-2) yaitu dengan nilai sebesar 0.1986 pada tingkat signifikansi 0.05 (5%). Dalam melakukan uji validitas, dipergunakan perangkat lunak statistik versi 26 dan mengikuti kriteria yang ditetapkan sebagai berikut:

a. Apabila koefisien korelasi yang dihitung (r hitung) lebih besar daripada nilai korelasi tabel (r tabel), r hitung > r tabel, maka instrumen valid.
b. Apabila koefisien korelasi yang dihitung (r hitung) lebih kecil daripada nilai korelasi tabel (r tabel), r hitung < r tabel, maka instrument dianggap tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan guna menentukan apakah kuesioner mempunyai kosistensi yang sesuai dan dapat diandalkan atau tidak. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana kuesioner dalam penelitian ini menunjukkan taraf konsistensi, ketepatan, dan keakuratan. Pengujian reliabilitas dilakukan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner yang telah dinyatakan valid. Berikut adalah kriteria untuk menentukan apakah kuesioner dianggap reliabel atau tidak

a. Apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60, maka instrumen dianggap reliabel.
b. Apabila nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60, maka instrumen dianggap tidak reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorof Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,04374824
Most Extreme Differences	Absolute	0,135
	Positive	0,114
	Negative	-0,135

Test Statistic			0,135
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		0,000
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,000
		Upper Bound	0,000
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah melalui SPSS Versi. 27 Tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig*. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, nilai residual berdistribusi normal. Jika dicermati pada Tabel 4.14, uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual regresi berdistribusi normal atau tidak. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig.

2. Uji Multikolinieritas

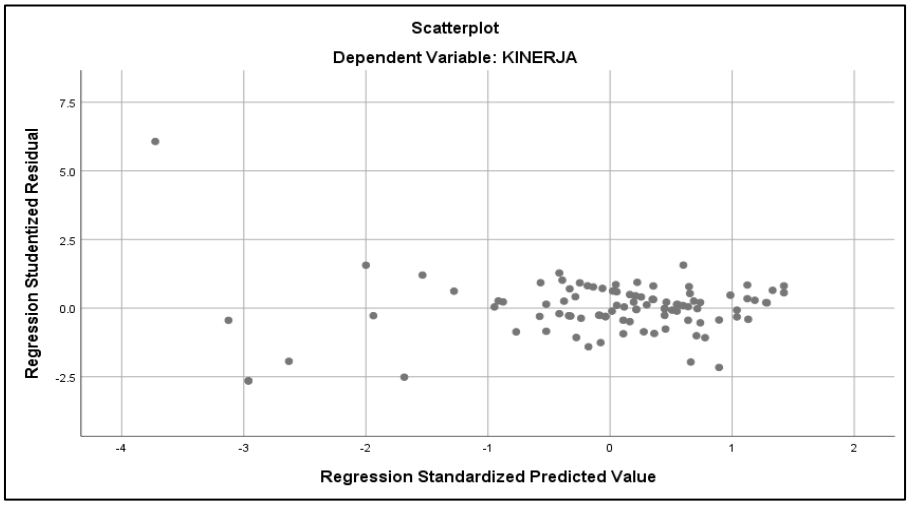
Tabel 4.15
Uji Multikoleniaritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	19.257	2.491		7.732	.001		
	Motivasi Kerja	.174	.102	.238	1.701	.092	.289	3.456
	Disiplin Kerja	.376	.112	.468	3.354	.001	.289	3.456
ependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber: Data diolah melalui SPSS Versi. 27 Tahun 2026

Dari tabel tersebut, nilai toleransi tidak ada yang kurang dari 0,10, dan ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independent. Selain itu, hasil perhitungan tersebut menunjukkan nilai VIF yang kurang dari 10. Maka dengan demikian, dapat ditarik kesimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinieritas antara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah melalui SPSS Versi. 27 Tahun 2026

Gambar 4.4 *Scatterplot*

Grafik pada Gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik yang tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola yang teratur. Ini menunjukkan bahwa varians residu tetap konstan antara pengamatan yang satu dengan yang lain, yang dikenal sebagai homoskedastisitas. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa model regresi memenuhi kriteria homoskedastisitas.

4. Uji Autokolerasi

Uji Durbin Watson

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681[a]	.464	.452	4.086	1.791

Sumber: Data diolah melalui SPSS Versi. 27 Tahun 2026

Dari *output* data diatas menunjukan nilai Durbin Watson yaitu 1,791 dimana hasil tersebut berada pada nilai Durbin Watson diantara 1,55 - 2,46, jadi bisa disimpulkan data tidak terjadi autokolerasi.

4.2.5 Uji Hipotesis

1. Uji t

a. nol (H0) diterima, sedangkan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

Tabel 4.27
Hasil Uji Parsial X1 (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.102	2.326		9.932	.000
	Motivasi Kerja	.463	.058	.633	8.002	.000

Sumber: Diolah melalui SPSS Versi. 27 Tahun 2026

Tabel 4.28
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,600	2,507		7,819	19,600
	Disiplin Kerja	0,536	0,061	0,669	8,814	0,536

Sumber: Diolah melalui SPSS Versi. 27 Tahun 2026

Berdasarkan *output Coefficients* pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai dari koefisien regresi variabel *independent* yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja dapat dijabarkan sebaga berikut:

a. Nilai t hitung dari variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 8,002, yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1.985 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis satu atau (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, kesimpulkan yang dapat ditarik secara parsial bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
b. Nilai t hitung dari variabel Disiplin Kerja (X2) yakni 8,814, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.985, dengan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis dua atau (H_2) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulkan secara parsial bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji F

Tabel 4.29
Hasil Pengujian Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1371.131	2	685.566	41.061	.000[b]
	Residual	1586.134	95	16.696		
	Total	2957.265	97			

Sumber: Diolah melalui SPSS Versi. 27 Tahun 2026

Dari *Output SPSS* pada tabel diatas dapat diketahui F hitung sebesar 41,061 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) 3-1 = 2, dan df 2 (n-k-1) atau = 98-2-1 = 95 diperoleh nilai F tabel sebesar 3.09. Jadi dapat ditarik kesimpulkan bahwa F hitung > F tabel (41,061 > 3.09) dan signifikasi < 0,05 (0 < 0,05), maka hipotesis satu dan hipotesis dua atau (H1 dan H2) diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja, dua variabel tersebut bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi

Mayoritas responden memberikan tanggapan Baik terhadap pernyataan mengenai variabel Pengaruh Motivasi skor rata-rata sebesar 3,94. Besar tersebut berada dalam kategori direntang skala 3,40-4,19, yang mengindikasikan parameter "setuju", dengan rincian, terdapat 27% dari responden yang memberikan tanggapan pada kuisioner Sangat Setuju (SS), 52% responden yang memberikan tanggapan Setuju (S), 12% responden yang memberikan tanggapan Kurang Setuju (KS), 6% responden yang memberikan tanggapan Tidak Setuju

(TS), dan 3% responden yang memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin Kerja

Mayoritas responden memberikan tanggapan Baik terhadap pernyataan mengenai variabel Disipin Kerja, dengan skor rata-rata sebesar 4,06. Besar tersebut masuk dalam kategori direntang skala 3,40 - 4,19, yang mengindikasikan parameter Setuju. Dengan rincian, terdapat 32% dari responden yang memberikan tanggapan pada kuisioner Sangat Setuju (SS), 51% responden yang memberikan tanggapan Setuju (S), sementara 9% responden yang memberikan Kurang Setuju (KS), 6% responden yang memberikan tanggapan Tidak Setuju (TS), dan 2% responden yang memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS).

1. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai

Mayoritas responden memberikan tanggapan Baik terhadap pernyataan mengenai variabel Kinerja Pegawai, dengan skor rata-rata sebesar 4,13. Besar tersebut masuk dalam kategori direntang skala 3,40 - 4,19, yang mengindikasikan parameter Setuju, dengan rincian, terdapat 32% dari responden yang memberi tanggapan pada kuisioner Sangat Setuju (SS), 55% responden yang memberikan tanggapan Setuju (S), sedangkan 8% responden yang memberikan tanggapan Kurang Setuju (KS), 4% responden yang memberikan tanggapan Tidak Setuju (TS), dan 1% responden yang memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS).

4.3.2 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan dari penelitian kuantitatif yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Y = 23,102 + 0,463 X1 menunjukkan hubungan antara variabel Motivasi (X1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Koefisien korelasi (R) sebesar 0,633 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel Motivasi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y). Nilai t hitung dari variabel Motivasi adalah 8,002, yang melebihi nilai t tabel sebesar 1.985 dengan tingkat signifikansi 0.0, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis satu (H1) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Abdul Rahman Safiih (2020). dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta, dimana hasilnya menunjukan pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan dari penelitian kuantitatif yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Y = 19,600 + 0,536 X2 menunjukkan hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Koefisien korelasi (R) sebesar 0,633 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Nilai t hitung dari variabel Disiplin Kerja adalah 8,814, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.98447 dengan tingkat signifikansi 0.0, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis dua (H2) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar Muslimat pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT POS Indonesia Kantor Cipondoh, dimana hasilnya menunjunjukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan dari penelitian kuantitatif yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah Y = 19,257 + 0,174 X1 + 0,376 X2. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,681 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien determinasi (KD) adalah 46,4%, yang berarti variabel *independent* dari variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) menjelaskan 46,4% dari variasi dalam variabel *dependent* Kinerja Pegawai (Y), sementara 53,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 23,885 dengan nilai signifikansi 0, sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (jumlah variabel - 1) adalah 2 dan df2 (n-k-1) adalah 95. Dengan F hitung > F tabel (41,061 > 3.09) dan signifikansi < 0,05 (0 < 0,05), maka hipotesis satu dan hipotesis dua (H1 dan H2) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Displin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Aulia Fitri Tsuraya (2023), dengan judul Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dimana penelitian tersebut menunjukan Motivasi dan Displin Kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial Motivasi Kerja (variabel X1) berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai (Variabel Y) ditandai dengan nilai t hitung 8,002 > t tabel 1,985 dengan tingkat signifikan 0.002 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kementrian PUPR Jakarta Selatan.
2. Hasil uji parsial Disiplin Kerja (variabel X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel Y) ditandai dengan nilai t hitung 8,814 > t tabel 1,985 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kementrian PUPR Jakarta Selatan.
3. Dari uji simultan motivasi kerja dan disipllin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahawa nilai f hitung 41,061 > f tabel 3,09, dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kementrian PUPR Jakarta Selatan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti merasa masih banyak sekali keterbatasan dan kekurangan yang perlu diperhatikan oleh peneliti di masa mendatang untuk meningkatkan kualitas penelitian mereka, karena penelitian yang dilakuan ini sendiri tentu memiliki kelemahan yang mana perlu diperbaiki dalam penelitian-penelitian berikutnya, Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu:

Karena adanya perbedaan dalam anggapan, pemikiran, dan pemahaman dari setiap responden, serta faktor lain seperti tingkat kebenaran sesungguhnya responden dalam mengisi kusioner, informasi yang diberikan kepada responden selama proses pengambilan data kadang-kadang tidak mencerminkan pendapat yang sebenarnya dari responden. Dalam penelitian ini peneliti terbatas hanya menggunakan data umum tanpa menggunakan data-data fundamental kedepannya agar para peneliti menggunakan data yang lebih lengkap.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan dalam Penelitian ini, Peneliti memiliki beberapa saran yang dapat menjadikan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Berdasarkan nilai responden terkecil dari pernyataan Motivasi yaitu pada pernyataan nomor 4 mengenai “Keamanan dan keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik” dengan skor 3,80, maka peneliti menyarankan untuk perusahaan/Instruktur agar senantiasa memperhatikan keamanan dan keselematan kerja setiap pegawai dengan cara melakukan pelatihan rutin kepada para pegawai secara rutin agar keamanan dan keselamatan para pegawai dapat terjamin dengan baik.

2. Berdasarkan nilai responden terkecil dari pernyataan Disiplin Kerja yaitu pada pernyataan nomor 2 mengenai “Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu” dengan skor 3,94, maka peneliti menyarankan untuk perusahaan agar senantiasa memberikan jam kerja sesuai dengan jabatan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan secepatnya sesuai prosedur yang berlaku.
3. Berdasarkan nilai responden terkecil dari pernyataan Kinerja Pegawai yaitu pada pernyataan nomor 6 mengenai “Saya menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan” dengan skor 3,96, maka peneliti menyarankan untuk perusahaan agar memberikan punishmen kepada pegawai yang kedapatan melakukan kegiatan lain di waktu bekerja atau bisa memasang cctv untuk memantau kegiatan pegawai selama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari. (2018). *Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Bpfe.
Anoraga, P. (2017). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Ptpn X Pabrik Gula Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (Jmo)*, 12(2).
Ardana, I. K., Dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
Beryanta. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah Methoda*, 11(2).
Bumi Aksara.
Carrell, M. R., Elbert, N. F., & Hatfield, R. D. (2018). *Human Resource Management: Global Strategies For Managing A Diverse Workplace*.
Dofitria, E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis.*
Ellya. (2018). *Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Trans Info
Flippo, E. B. (2018). *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Gomes, F. C. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
Gramedia.
Guntoro, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Hamalik, O. (2018). *Manajemen Pengembangan Manajemen*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Bpfe Ugm
Hariandja, M. T. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi
Hery. (2019). *Auditing Dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.
Husein, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Danamon Cabang Bintaro. *Jurnal Ilmiah Distribusi Bisnis,* 1(1).
Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
Jackson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* I. Lepkhair.
Kristianti, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi,* 1(1).
Lia, Y., & Juanda, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tripta Dinamika Management Properti Di Cipondoh Kabupaten Tangerang Kota. *Jurnal Konsistensi.*
Malhotra, N. K. (2018). *Marketing Research: An Applied Orientation. Pearson Education.*
Mangkunegara, A. P. (2019*). Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Pt Refika Aditama.
Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Pt

Remaja Rosdakarya.
Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Media.
Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Jenius*, 4(2).
Nawawi. (2018*). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.
Nugraha, A. (2018). *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*. Jakarta: Rosdakarya
Pegawai Divisi Upselling Pada Pt Mnc Sky Vision Head Office Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3).
Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
R&D. Bandung: Alfabeta.
Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Pt Indeks Kelompok
Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Manajemen. Jakarta: Pt Indeks Kelompok
Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 15(2).*
Salam, D. S. (2018). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
Salemba Empat.
Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.
Sari, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara, 2(2).*
Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
Siagian, S. P. (2018). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
Simamora, B. (2018). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
Sinungan, M. (2018). *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
Sofyandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
Stoner, Dalam Wijayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt
Sudjana. (2018). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi Dengan Metode*
Suherman, W. (2018). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani: Teori Dan Praktik Pengembangan.* Yogyakarta: Fik Uny.
Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
Terry, G. R., & Rue, L. W. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
Tsuraya, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen.*
Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja. Jakarta*: Pt Rajagrafindo Persada.
Wiguna, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Advindo Kikaku Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4).
Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan*
Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.