

## Effect of Work Discipline and Wok Motivation on Employee Performance in South Jakarta Administrative City

### Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan

Isep Amas Priatna<sup>1</sup>, Reza Ariska<sup>2</sup>

Universitas Pamulang<sup>1,2</sup>

saefulfachri@gmail.com

#### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of work discipline and work motivation to the employees' performance of South Jakarta administration. The method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is proportional random sampling with a sample of 65 respondents. The data used is primary data and secondary data. Data collection techniques in the form of questionnaires, documentation and literature studies. The method of analysis used is a quantitative analysis method. Based on the results of the study with the analysis of multiple linear regression obtained the equation  $Y = 11.278 + 0,306X_1 + 0,410X_2$ . The results of the hypotheses test show the value  $F_{count} > F_{table}$  or  $(43.219 > 2.750)$  It is also reinforced with  $p$  value  $< Sig. 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . Thus the  $H_0$  rejected and  $H_3$  accepted, it shows that there is a simultaneous positive and significant influence between work discipline and work motivation towards employee performance. The hypothesis test for a working discipline is obtained by the calculated  $T > T_{table}$  or  $(8.329 > 1.998)$ . Thus  $H_0$  rejected and  $H_1$  accepted, this indicates that there is a partial positive and significant influence between working discipline and employee performance. The hypothesis test for employee motivation is to deacquire  $T$ -value  $> T_{table}$  or  $(8.697 > 1.998)$ . Thus the  $H_0$  is rejected and  $H_2$  accepted, it shows that there is a partial positive and significant influence between working motivation to employee performance.*

**Keywords:** work discipline, work motivation and employee performance.

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* dengan sampel sebanyak 65 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil penelien dengan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 11,278 + 0,306X_1 + 0,410X_2$ . Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(43,219 > 2,750)$  hal ini juga diperkuat dengan  $p$  value  $< Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis untuk disiplin kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,329 > 1,998)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis untuk motivasi pegawai deperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,697 > 1,998)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

## 1. Pendahuluan

Instansi pemerintah adalah suatu organisasi yang terdiri dari kumpulan orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Oleh karena itu membutuhkan pegawai dalam menjalankan fungsi kerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, motivasi juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan perangsang keinginan, daya gerak dan kemauan bekerja seseorang. Sedangkan kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan.

Namun demikian, kinerja pegawai Kantor Kota Administrasi Jakarta Selatan masih belum maksimal. Untuk melihat kualitas dan kuantitas dari masing-masing pegawai maka perusahaan tentunya melakukan penilaian kinerja. Berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti memperoleh data penilaian kinerja pegawai pada tahun 2019 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. Kinerja Pegawai Kantor Kota Administrasi Jakarta Selatan**

Keterangan	Jumlah Pegawai	Realisasi	Presentase(%) Realisasi
Kualitas Kerja	65	35	54%
Kuantitas Kerja	65	30	46%
Sikap Pegawai	65	37	57%
Konsistensi	65	35	54%

Berdasarkan tabel diatas maka, penilaian kinerja pada Kota Administrasi Jakarta Selatan kualitas kerja yang dimiliki pegawai masih kurang maksimal. Dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka Kota Administrasi Jakarta Selatan sangat membutuhkan pegawai yang memiliki disiplin dan motivasi yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar mempunyai motivasi dan disiplin yang baik. Berikut data keterlambatan pegawai pada sub bagian kepegawaian, tatalaksana dan pelayanan publik Kantor Kota Administrasi Jakarta Selatan dari bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Oktober 2019:

**Tabel 2. Tingkat Keterlambatan Pegawai Kantor Kota Administrasi Jakarta Selatan**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang terlambat perbulan
1	Januari	65	51
2	Februari	65	43
3	Maret	65	34
4	April	65	17
5	Mei	65	29
6	Juni	65	14
7	Juli	65	31
8	Agustus	65	28
9	September	65	37
10	Oktober	65	34

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa perilaku disiplin pegawai pada Kantor Kota Administrasi Jakarta Selatan belum maksimal. Terlihat keterlambatan yang cukup signifikan pada bulan Januari dengan tingkat keterlambatan cukup tinggi yaitu sebanyak 51 pegawai yang artinya pada bulan tersebut tingkat disiplin pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan

mengalami keterlambatan yang cukup signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan pada peraturan instansi masih rendah karena pada dasarnya pegawai yang disiplin yaitu pegawai yang taat pada peraturan kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan latarbelakang tersebut maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kota Administrasi Jakarta Selatan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:260) “kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan)”.

Kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau institusi. Beberapa pengertian tersebut menggambarkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja berhubungan erat dengan tingkat produktifitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diorganisasi atau perusahaan.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas sederhana. Penilaian harus dihindarkan dari adanya “like dan dislike” dari penilai, agar objektifitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan - keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pekerja tentang kinerja mereka.

Adapun metode pengukuran kinerja menurut Wibowo (2015:155) dapat dilakukan dengan cara: memastikan bahwa persyaratan yang telah diinginkan pelanggan telah terpenuhi, mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan, mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kerja, menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu menjadi prioritas perhatian, menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas, mempertimbangkan penggunaan sumber daya dan mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

### Disiplin Kerja

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Menurut Mangkunegara(2015:129) menyatakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standards*”. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Sedangkan menurut Hasibuan(2017:193) “disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan - peraturan yang berlaku dalam organisasi”.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer perusahaan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu perusahaan atau

organisasi. Jadi, disiplin kerja adalah kunci suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, senda gurau atau pencurian. Seperti yang dikemukakan Sutrisno (2014:92) "disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengurangi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki". Sedangkan menurut Moekijat (2016:40) "tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya di tempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan perundang-undang masyarakat".

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti golongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris sering di sepadankan dengan "motivation" yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan. Menurut Sutrisno (2015:109) "motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang".

Menurut Rivai(2015:607) "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Sedangkan menurut Hasibuan(2014: 95) "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan".

Menurut Hasibuan(2015:99) motivasi yang diberikan kepada pegawai ada dua macam, yaitu: pertama, motivasi positif (intensif positif), dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. Kedua motivasi negatif (intensif negatif), dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi dalam jangka panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam praktiknya kedua jenis pemberian motivasi diatas sering digunakan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja.

## **3. Metode Penelitian**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah sub-sub yang ada di kota Administrasi Jakarta Selatan yaitu sub bagian kepegawaian, tatalaksana dan pelayanan publik yang berlokasi di Jl. Prapanca Raya No. 9, Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta yang berjumlah 65 pegawai. Karena jumlah anggota populasinya kurang dari 100 orang yaitu 65 pegawai maka teknik penentuan sampel penulis menggunakan teknik Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2017:122), sampling jenuh merupakan "teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel". Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil".

### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan

pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. seperti pada model kuadratik, perubahan x diikuti oleh kuadrat dari variabel x. Hubungan demikian tidak bersifat linier. Secara matematis model analisis regresi linier sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:  $Y = a + b_1 X_1 + e$

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2018:107) mengatakan bahwa “Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen”. Sedangkan menurut Sugiyono (2016:277) “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”. Dalam penelitian ini, digunakan model Analisis Regresi Linier Berganda untuk menguji hipotesis yang diduga adanya pengaruh yang berarti antara variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) baik simultan maupun parsial. Bentuk persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

#### Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat(2014:350) “Koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor - faktor lain di luar variabel dianggap konstan. Rumus yang digunakan dalam analisis ini menurut Sugiyono(2016:350) untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan, yang dirumuskan sebagai berikut:  $KD = r^2 \times 100\%$

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan pada variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian ini yang dilakukan pengujian adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 20 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,665	2,968		4,942	,000
1 Disiplin Kerja ( $X_1$ )	,629	,075	,724	8,329	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas, maka angka konstan dari unstandardized coefficients sebesar 14,665. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Disiplin Kerja (X1) maka nilai nilai konsisten Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 14,665. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,629. Angka ini mengandung arti bahwa setiap perubahan 1% tingkat Disiplin Kerja (X) maka Kinerja Pegawai(Y) akan meningkat sebesar 0,629. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif(+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 14,665 + 0,629X_1$ .

**Tabel 4. Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	12,559	3,083		4,073	,000	
1 Motivasi Kerja (X2)	,683	,078	,739	8,697	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa angka konstan dari unstandardized coefficients sebesar 12,559. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Motivasi Kerja (X2) maka nilai nilai konsisten Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 12,559. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,683. Angka ini mengandung arti bahwa setiap perubahan 1% tingkat Motivasi Kerja(X2) maka Kinerja Pegawai(Y) akan meningkat sebesar 0,683. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif(+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja(X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 12,559 + 0,683X_2$ .

#### Analisis Regresi Linier Berganda.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil olahan data regresi dengan program SPSS *versi 20* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin kerja(X1) dan Motivasi Kerja(X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	11,278	3,030		3,722	,000	
1 Disiplin Kerja (X1)	,306	,131	,352	2,335	,023	
Motivasi Kerja (X2)	,410	,139	,443	2,940	,005	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,278 + 0,306X_1 + 0,410X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,278 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja(X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja(X<sub>2</sub>) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 11,278 *point*.
2. Nilai X<sub>1</sub> 0,306 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada

variabel motivasi kerja( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,306 *point*.

3. Nilai  $X_2$  0,410 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai(Y) sebesar 0,410 *point*.

#### Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*).

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja( $X_1$ ) dan motivasi kerja( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai(Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS *versi 20*, sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 <sup>a</sup>	,524	,517	2,774
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,524 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 <sup>a</sup>	,546	,538	2,711
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,546 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai(Y) sebesar 54,6% sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 <sup>a</sup>	,582	,569	2,620
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,582 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja( $X_1$ ) dan motivasi kerja( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai( $Y$ ) sebesar 58,2% sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti teliti.

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk pengujian pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada (Sub bagian kepegawaian, tatalaksana dan pelayanan publik) Kota Administrasi Jakarta Selatan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%.

**Tabel 9. Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	593,371	2	296,685	43,219	,000 <sup>b</sup>
	Residual	425,614	62	6,865		
	Total	1018,985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (43,219 > 2,750), hal ini juga diperkuat dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada (Sub bagian kepegawaian, tatalaksana dan pelayanan publik) Kota Administrasi Jakarta Selatan.

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variabel disiplin kerja( $X_1$ ) dan motivasi kerja( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai( $Y$ ) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  Adapun hasil uji t menggunakan program SPSS versi 20, sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Disiplin kerja (X<sub>1</sub>)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	14,665		
	Disiplin Kerja (X1)	,629	,075	,724	8,329	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (8,329 > 1,998) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada (Sub bagian kepegawaian, tatalaksana dan pelayanan publik) Kota Administrasi Jakarta Selatan.

**Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,559	3,083		
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	,683	,078	,739	8,697 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,697 > 1,998$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada (Sub bagian kepegawaian, tatalaksana dan pelayanan publik) Kantor Walikota Jakarta Selatan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membuktikan secara empiris tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada (sub bagian kepegawaian, tatalaksana dan pelayanan publik) Kota Administrasi Jakarta Selatan, sebagai berikut :

1. Ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada (sub bagian kepegawaian, tatalaksana dan pelayanan publik) Kota Administrasi Jakarta Selatan, dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $43,219 > 2,750$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Ada pengaruh antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada (sub bagian kepegawaian, tatalaksana dan pelayanan publik) Kota Administrasi Jakarta Selatan, dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,329 > 1,998$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
3. Ada pengaruh antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada (sub bagian kepegawaian, tatalaksana dan pelayanan publik) Kota Administrasi Jakarta Selatan, dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,697 > 1,998$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$

### Saran

1. Variabel disiplin kerja, indikator yang paling lemah adalah kehadiran dengan rata-rata *score* 3,75. Oleh karena itu, untuk menjadi lebih baik lagi perusahaan harus meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan cara:
  - a. Membuat peraturan pegawai harus hadir 15 menit sebelum jam kerja dimulai.
  - b. Pegawai selalu berada di area kantor selama jam kerja berlangsung.
  - c. Pimpinan harus tegas dalam bentuk sanksi hukuman dan reward sehingga karyawan mampu memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Variabel motivasi kerja, indikator yang paling lemah adalah kebutuhan untuk berafiliasi dengan rata-rata *score* 3,87. Oleh karena itu, untuk menjadi lebih baik lagi perusahaan harus meningkatkan motivasi pegawai terutama pada kebutuhan pegawai untuk berafiliasi karna pada dasarnya bergelut dengan rutinitas pekerjaan selama hari kerja membuat

karyawan merasa bosan. Untuk mengatasi motivasi pegawai yang menurun maka perusahaan dapat meningkatkan kembali dengan cara:

- a. Membuat jadwal untuk melakukan kegiatan bersama antar pegawai diluar pekerjaannya seperti membuat kegiatan olahraga dan perlombaan antar divisi, kegiatan *outbond* dan rekreasi bersama diakhir pekan. Selain membuat pikiran kembali segar dan siap menjalani aktivitas diawal pekan, kegiatan ini juga dapat membuat kedekatan antara pegawai maupun antar pemilik perusahaan dan pegawai.
3. Variabel kinerja pegawai, indikator yang paling lemah adalah ketepatan waktu dengan rata-rata score 3,85. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus meningkatkan kehadiran dan kemampuan karyawan karena setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Ketepatan waktu pegawai dapat ditingkatkan dengan cara:
  - a. Pimpinan harus memperhatikan waktu kehadiran pegawai seperti memeriksa absensi pegawai secara berkala demi memastikan pekerjaan yang diberikan terselesaikan dengan benar dan cepat.
  - b. Perusahaan harus memberikan pelatihan lebih kepada karyawan agar kemampuan karyawan bertambah dan berkembang sehingga dapat menyelesaikan semua pekerjaan

#### Daftar Pustaka

- Arikunto, P. D. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dassler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, D. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dr.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, D. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi ke-2*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi ke-4*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi ke-5*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, D. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Prof. D. Wibowo, S. (2015). *Manajemen Kinerja Edisi Ke-5*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Prof. Dr. Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi ke-3*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P. (2015). *Manajemen Jilid 2 Edisi Ke13*. Erlangga.

- Stoner, J. A. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2014). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-8*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-9* . Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2014). *Prinsip - Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bina Aksara.