

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LIMO KOTA DEPOK

Jirky Pratama<sup>1</sup>, Achmad Nur Sholeh<sup>2</sup>  
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang  
[jirkypratama4@gmail.com](mailto:jirkypratama4@gmail.com), [dosen01531@unpam.ac.id](mailto:dosen01531@unpam.ac.id)

---

### Article Info

#### Keywords:

*Work Discipline, Motivation,  
Employee Performance.*

---

#### JM Classification:

Accessible

#### DOI:

The objective of this research is to know partially and simultaneously the effect of work discipline and motivation on employee performance in the Limo district office, Depok. This research method is an associative study using a quantitative approach. The subjects of this study were all 53 employees of the Limo Depok District Office. While the sample used were 53 respondents using saturated sample technique. Data collection using, questionnaires, documentation, and literature study. Meanwhile, the data analysis used validity test, reliability test, normality test, multicorrelation test, heteroscedasticity test, linear regression, determination coefficient, and significant test (t test and F test). Based on the results of the study, the tcount for the Work Discipline (X1) variable on performance (Y) is  $1.859 < 2.009$ . It can be concluded that the Work Discipline variable has no significant effect on performance. The tcount value for the Motivation Variable (X2) on Performance (Y) is  $3,867 > 2,009$ . It can be concluded that the Motivation variable has a positive influence on performance. Obtained multiple linear regression equation model  $Y = 11,494 + 0,212 X1 + 0,553 X2$ . The R value is 0.533 or 53.3%, which means the correlation of Work Discipline and Motivation on Employee Performance in the Strong Enough category (0.400 – 0.599) with the coefficient of determination adjusted  $R^2$  (adjusted R Square) of 0.284. This shows that 28.4% of Work Discipline and Employee Motivation simultaneously (jointly) affect employee performance, while the remaining 71.6% is influenced by other factors not examined in this study.

---

## I. PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada

masyarakat. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting setiap organisasi dan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting, salah satunya adalah mengenai kedisiplinan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Dalam melakukan kegiatan, pegawai itu memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerjakurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun.

Menurut Hasibuan (2013:212) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Setiap organisasi tentu akan selalu memperhatikan segala macam hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada dalam lingkungannya, salah satunya adalah dengan memperhatikan bagaimana disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasinya tersebut. Dalam hal ini, misalnya frekuensi kehadiran pegawai dikantor, ketaatan pada peraturan dan standar kerja serta etika pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan adanya masalah dalam hal disiplin kerja yakni masih terlihat adanya pegawai yang tidak disiplin misalnya dalam aturan masuk kantor pegawai sering terlambat, pembagian tugas antara pegawai belum optimal terlihat dari tugas-

tugas yang dikerjakan tidak sesuai dengan apayang diharapkan. Berikut ini dapat kita lihat rata-rata tingkat absensi pegawai Kecamatan Limo Depok.

**Tabel 1.1**  
**Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Limo Tahun 2017 - 2019**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Efektif	Data Absensi					
			Alpa	%	Terlambat	%	Pulang Cepat	%
2017	53	235	22	7,63	30	10,41	27	9,37
2018	53	235	25	8,68	32	11,11	31	10,76
2019	53	235	28	9,72	35	12,15	33	11,45

*Sumber: Admin Kantor Kecamatan Limo Tahun 2020*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat absensi dari tahun 2017 hingga 2019 terjadi kenaikan Tingkat absensi (penurunan tingkat presentasi atau kehadiran). Jadi, dapat disimpulkan masih banyak pegawai yang tidak disiplin terhadap kehadiran yang dibuktikan dari absensi pegawai, ditemukan lagimasih banyak pegawai yang mengulur-ulur waktu dan peraturan yang telah ditetapkan.

Selain kedisiplinan, pemberian motivasi kepada pegawai merupakan faktor dari kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi Kantor Kecamatan Limo dan strategi untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai. Pemberian motivasi masih dirasakan kurang optimal hal ini didasarkan pada kurang efektifnya pemberian penghargaan, dan kebutuhan sosial. Menurut Hasibuan (2017:92) motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadipada diri seseorang.

Kedisiplinan pegawai ini dapat diperbaiki jika diiringi dengan adanya sistem motivasi yang dilakukan perusahaan melalui komponen komponen yang ada di perusahaan. Dapat dilihat sistem motivasi yang dibangun di Kantor Kecamatan Limo.

**Tabel 1.2**  
**Jenis Pemberian Motivasi Kantor Kecamatan Limo**

Materil dan Non Materil		
No	Data	Keterangan
1	BPJS Kesehatan (Kebutuhan Rasa Aman)	Tersedia
2	Tunjangan hari raya / THR (Kebutuhan Rasa Aman)	Tersedia
3	Pensiun (Kebutuhan Rasa Aman)	Tersedia
4	Bonus/Insentif setiaptahun jika mencapai target (Kebutuhan Penghargaan)	Tidak Tersedia
5	Outing / Gathering (Kebutuhan Sosial)	Tidak Tersedia

*Sumber: Admin Kantor Kecamatan Limo Tahun, 2020*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat jenis pemberian motivasi secara materil dan non materil yang masih tidak tersedia di Kantor Kecamatan Limo ini yang menyebabkan kinerja pegawai berkurang dalam bekerja.

Dengan banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seharusnya instansi memperhatikan lebih cermat faktor-faktor tersebut agar memperoleh kinerja pegawai yang maksimal. Dengan motivasi dan disiplin kerja yang kuat diharapkan kinerja yang dihasilkan pegawai dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan dapat tercapai. Meskipun motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai tetapi pada kenyataannya masih ada yang mengalami masalah kurangnya motivasi bekerja hal tersebut terjadi pada Kantor Kecamatan Limo.

Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya, sebab dengan adanya faktor tersebut akan menciptakan kualitas dan tingkat kinerja pegawai tinggi sehingga menunjang keberhasilan instansi pemerintah. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka pimpinan perlu mengadakan upaya untuk menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja dan loyalitas pegawai bagi instansi.

Berikut disajikan Data Penilaian Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Pada Kantor Kecamatan Limo.

**Tabel 1.3**  
**Data Penilaian Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas**  
**Pada Kantor Kecamatan Limo**

No.	Kegiatan Tugas	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Menyiapkan bahan Program Peningkatan Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat.	81	Baik	83	Baik	81	Baik
2	Menyiapkan bahan Program Perlibatan Masyarakat dalam ketentraman dan Ketertiban.	81	Baik	82	Baik	80	Baik
3	Menyiapkan bahan Program Peningkatan Kualitas Lingkungan Hidup	80	Baik	81	Baik	80	Baik
4	Menyiapkan bahan Program Pencegahan dan Pemberantasan Penyalagunaan Narkoba.	79	Cukup	80	Baik	76	Cukup
5	Mengumpulkan Bahan Laporan Tahunan seksi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban	80	Baik	82	Baik	81	Baik

Sumber: Admin Kantor Kecamatan Limo Tahun, 2020

Berdasarkan hasil observasi tabel di atas menunjukkan hasil kinerja pegawai Kecamatan Limo Depok mengalami penurunan pada tahun 2019 yang diduga sebagai masalah atau hambatan adalah kurangnya disiplin pegawai dan pemberian motivasi sehingga menurunnya kinerja pegawai.

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. Kinerja pegawai pada suatu instansi tentu tidak akan meningkat dengan sendirinya, tanpa ada upaya-upaya yang kongkret. Upaya-upaya dari faktor disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Pegawai diharapkan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Limo.

## **II. METODE**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) “metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”

### **2. Populasi**

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti atau dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Limo Depok dengan jumlah pegawai sebanyak 53 orang

### **3. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Menurut Sugiyono (2013:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagian responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Limo yang berjumlah 53 orang.

#### 4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kajian study pustaka dan study lapangan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, sehingga apakah dapat diketahui variabel bebas tersebut berpengaruh positif atau negative terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Limo.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1)**  
**Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.923	5.319		6.190	.000
Disiplin Kerja	.251	.128	.265	1.960	.055

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kolom *Unstandardized Coefficients B*. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa :

$$Y = 32,923 + 0,251 X_1$$

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 32,923 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai trust maka nilai partisipasi sebesar 32,923.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,251 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai trust, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,251.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2)**  
**Terhadap Kinerja (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.264	6.095		3.160	.003
Motivasi	.576	.146	.484	3.955	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kolom *Unstandardized Coefficients B*. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa :

$$Y = 19,264 + 0,576 X_2$$

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 19,264 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai trust maka nilai partisipasi sebesar 19,264.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,576 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai trust, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,576.

**B. Uji Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.494	7.274		1.580	.120		
	DISIPLIN KERJA	.212	.114	.223	1.859	.069	.992	1.008

	MOTIVASI	.553	.143	.465	3.867	.000	.992	1.008
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI								

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kolom *Unstandardized Coefficients B*. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa:

$$Y = 11,494 + 0,212 X_1 + 0,553 X_2$$

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1). Nilai *Constant* sebesar 11,494, artinya kinerja pegawai walaupun tanpa dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Motivasi sudah mempunyai pengaruh sebesar 11,494.
- 2). Pengaruh antar variabel:
  - a) Variabel Disiplin kerja sebesar 0.212 adalah jika variable independen lain nilainya tetap dan Disiplin kerja mengalami perubahan 1 kali maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,212. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai, semakin naik Disiplin Kerja maka semakin naik pula Kinerja Pegawai.
  - b) Variabel Motivasi sebesar 0.553 adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi mengalami perubahan 1 kali maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,553. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai, semakin naik Motivasi maka semakin naik pula Kinerja Pegawai.

### C. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel serta mengukur keeratan hubungan dari kedua variabel tersebut. Kriteria tingkat kekuatan korelasi antara kedua variabel.

Berikut adalah hasil perhitungan korelasi berdasarkan data hasil kuesioner yang diperoleh dan diolah menggunakan SPSS 22 :

#### 1. Hasil Uji Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Adapun hasil uji koefisiensi korelasi instrumen disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini,

**Tabel 1.7**  
**Hasil Uji Korelasi Pearson X1 Terhadap Y**  
**Correlations**

	DISIPLIN KERJA	KINERJA
DISIPLIN KERJA Pearson Correlation	1	.265
		.055
Sig. (2-tailed) N	53	53
KINERJA Pearson Correlation	.265	1
	.055	
Sig. (2-tailed) N	53	53

Berdasarkan hasil korelasi pada table di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,265, artinya variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki tingkat hubungan yang lemah terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

## 2. Hasil Uji Korelasi Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Adapun hasil uji koefisiensi korelasi instrumen motivasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 1.8**  
**Hasil Uji Korelasi Pearson X2 Terhadap Y**  
**Correlations**

	MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI Pearson Correlation	1	.484**
		.000
Sig. (2-tailed) N	53	53
KINERJA Pearson Correlation	.484**	1
	.000	
Sig. (2-tailed) N	53	53

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

Berdasarkan hasil korelasi pada tabel di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,484, artinya variabel Motivasi (X2) memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

## 3. Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Adapun hasil uji koefisiensi korelasi secara simultan antara instrumen disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini,

**Tabel 1.9**  
**Hasil Uji Korelasi Secara Simultan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.533 <sup>a</sup>	.284	.256	3.266	.284	9.925	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan Motivasi (secara simultan) terhadap Kinerja Pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,533 hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 53,3% sedangkan 46,7% ditentukan oleh variabel lain.

#### D. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, Determinasi dihitung dengan menggunakan rumus:  $KD = R^2 \times 100 \%$ . Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 22, terlihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 1.10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.533 <sup>a</sup>	.284	.256	3.266	1.655
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,284 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh

terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 28,4% sedangkan sisanya 71,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

### E. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis untuk memperkuat hasil perhitungan yang diperoleh dan untuk mengetahui tingkat kebenaran pengaruh antara dua variabel yaitu variabel X terhadap variabel Y.

#### a. Uji Hipotesis (uji t)

Dasar pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ada pengaruh signifikan.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak tidak ada pengaruh signifikan.

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 53 - 3 - 1 = 50$ , diperoleh t tabel sebesar 2,009 (t tabel terlampir).

**Tabel 1.11**  
**Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.494	7.274		1.580	.120
DISIPLIN KERJA	.212	.114	.223	1.859	.069
MOTIVASI	.553	.143	.465	3.867	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

#### 1) Pengujian koefisien variabel Disiplin Kerja

Hipotesis:

$H_0$ :  $\beta_1 = 0$ ; Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Limo Depok.

$H_a$ :  $\beta_1 \neq 0$ ; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Limo Depok.

Dari output di atas didapat nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar 1,859 dan Signifikansi 0,069.

Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai  $t$  hitung  $<$   $t_{tabel}$  ( $1,859 < 2,009$ ) dan Signifikansi  $0,069 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan Variabel Kinerja ( $Y$ ).

## 2) Pengujian koefisien variabel Motivasi

Hipotesis:

$H_{02}$  :  $\beta_2 = 0$ ; Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Limo Depok.

$H_{a2}$  :  $\beta_2 \neq 0$ ; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Limo Depok.

Dari output di atas didapat nilai  $t$  hitung Motivasi sebesar 3,867 dan Signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t_{tabel}$  ( $3,867 > 2,009$ ) dan Signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan Variabel Kinerja ( $Y$ ).

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

Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independent terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05. Adapun kriteria pengujian adalah dengan melihat nilai  $F$  hitung dan dibandingkan dengan  $F$  tabel dan melihat nilai signifikansi.

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.
- 2) Jika  $Sig < 0.05$  maka  $H_a$  diterima Jika  $Sig > 0.05$  maka  $H_a$  ditolak.

**Tabel 1.12**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.769	2	105.885	9.925	.000 <sup>b</sup>
	Residual	533.401	50	10.668		
	Total	745.170	52			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA						

Dari output di atas diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 9,925 dan nilai  $F$  tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df$  1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan  $df$  2 ( $n-k-1$ ) atau  $53-2-1 = 50$  (jumlah data - jumlah variabel)

independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,18.

Dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,925 > 3,18$ ) dan Signifikansi  $0,000 < 0,05$ ). Artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y).

## KESIMPULAN

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Limo Depok, tidak berpengaruh signifikan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t Disiplin Kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai thitung Disiplin Kerja sebesar 1,859 dan Signifikansi 0,069. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai thitung  $< t_{tabel}$  ( $1,859 < 2,009$ ) dan Signifikansi  $0,069 > 0,05$ , maka  $H_01$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak.

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Limo Depok, berpengaruh signifikan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t motivasi sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai thitung Motivasi sebesar 3,867 dan Signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai thitung  $> t_{tabel}$  ( $3,867 > 2,009$ ) dan Signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Limo Depok, berpengaruh signifikan secara simultan yang dapat dilihat dari hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F maka dapat diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 9,925 dan nilai  $F_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df_1$  (jumlah variabel - 1) = 2, dan  $df_2$  ( $n-k-1$ ) atau  $53-2-1 = 50$  (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 3.18. Sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,925 > 3,18$ ) dan Signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hasil Pengujian menunjukkan  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (Disiplin Kerja dan Motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja).

## DAFTAR PUSTAKA

Amalia, S, & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech dan Bisnis*. Vol 10(2).

- Arifudin, H, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Danamon Tbk. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 1*(1).
- Avni, R, N., Nayati, U, H & Ruhana, I (2015) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pattindo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 26* (2).
- Cahaya, S, K. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana andi divisi operasi PT Pusri Palembang . *Jurnal Psikologi Islami vol 1*(2).
- Edy, Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada media grup, Jakarta.
- Fadil, A & Mayowan, Y. (2018) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). vol 54*(1).
- Ghozali Imam (2013) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan M, S, P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan M, S, P., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan M S, P., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan M S, P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan M S, P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara: Jakarta.
- Herdiansyah, A, Soehadi & Tussoleha, Z., Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP bagian Record Management dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* (2019)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L. R., & John H. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, (Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie)*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mathis, L. R., & John H. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, (Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie)*. Salemba Empat: Jakarta.
- Meilany, P Ibrahim, M. (2015). Pengaruh dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- kasus bagian operasional PT Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru. *Jurnal JomFisip. Vol 2(2)*.
- Nata, L, J. (2017). Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pekreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangandan Perbankan. Vol 1 (2)*. Priyatno. (2014). Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemendan Manajemen PegawaiNegeri Sipil (Cetakan Kelima)*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Siagian, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara: Jakarta.
- Sinambela, Lijan., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwanto, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 3(1)*.
- Suwatno, & Doni (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta. Wijaya. (2013). Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS. Yogyakarta.
- Wijaya, T & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA, vol 3(2)*.
- Yus Agus yana dan islandscript. (2011). *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.