

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi

Irvan Maulana¹, Faif Yusuf²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatik
Jl. Raya Kaliabang No.8, Kota Bks, 17122, Indonesia

email : 64201336@bsi.ac.id¹, faif.fys@bsi.ac.id²

Submit: 00-00-0000 | Revisi : 00-00-0000 | Terima : 00-00-0000 | Publikasi: 00-00-0000

Abstrak

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam operasi perusahaan, tetapi kemajuan dan keberhasilan perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis merasa perlu melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada sentra terpadu pangudi luhur kota Bekasi. Jenis penelitian ini menggunakan menggunakan analisis deskriptif. Metode dalam penelitian ini menggunakan uji data statistik yang akurat dengan menggunakan aplikasi SPSS 29. Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan uji T dimana T hitung adalah $T_{hitung} 7.597 > T_{tabel} 2,034$ dengan signifikansi adalah $<,001 < 0,005$. Dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimana $2,419 > T_{tabel} 2,034$ dengan signifikansi $0,021 < 0,005$. Uji F secara simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung $30,409 > nilai Ftabel 3,28$. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Human resources play an important role in company operations, but the progress and success of a company cannot be separated from the role and abilities of good human resources. Based on the previous description, the author feels it is necessary to conduct research on the influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Pangudi Luhur Integrated Center, Bekasi City. The aim of this research is to find out and analyze how work motivation and work discipline partially and simultaneously influence employee performance at the pangudi luhur integrated center in Bekasi city. This type of research uses descriptive analysis. The method in this research uses accurate statistical data tests using the SPSS 29 application. The research results obtained show that partially the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance with the T test where the T count is $T_{count} 7,597 > T_{table} 2,034$ with significance is $<.001 < .005$. And the work discipline variable on employee performance is $2.419 > T_{table} 2.034$ with a significance of $0.021 < 0.005$. The F test simultaneously shows that the Fcount value is $30.409 > F_{table} value 3.28$. With a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. Therefore, the variables of work motivation and discipline together have a positive and significant influence on employee performance at the Pangudi Luhur Integrated Center.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam operasi perusahaan, tetapi kemajuan dan keberhasilan perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Orang-orang yang bekerja untuk suatu perusahaan, lembaga pemerintah, atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasa mereka disebut pegawai. Karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik. Meningkatkan kinerja pegawai adalah salah satu cara untuk mendorong hasil dan keseimbangan perusahaan. Ini dilakukan dengan memotivasi dan memberikan disiplin kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik.(Caissar et al., 2022).



Motivasi kerja adalah dorongan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi pegawai akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja, namun tidak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak pegawai yang memiliki motivasi rendah.

Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri seorang pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang ada didalam perusahaan. Menurut Ardana (Muna & Isnowati, 2022) bahwa Disiplin kerja membantu mengajarkan pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin kerja juga didefinisikan sebagai sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, disiplin kerja juga melibatkan menjalankan dan menerima sanksi atas pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan kepada mereka.

Salah satu cara untuk melihat disiplin kerja seorang pegawai adalah dengan melihat seberapa sering mereka hadir di tempat kerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik bahkan ketika mereka tidak diawasi oleh atasan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka dan dapat meningkatkan suasana kerja secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat mereka untuk bekerja. Dengan demikian perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja atau biasa disebut performance, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja.

Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" di Bekasi merupakan penggabungan 3 (tiga) UPT Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Kementerian Sosial RI di lingkungan Liposos Bekasi yakni Balai Rehabilitasi Sosial Eks Gelandangan dan Pengemis "Pangudi Luhur" Bekasi, Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra "Tan Miyat" dan Balai Rehabilitasi Sosial Lansia "Budhi Dharma". Berdasarkan Peraturan Menteri Sosial Nomor 3 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial, ke-3 eks Balai resmi tergabung menjadi Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" di Bekasi semenjak tanggal 3 Maret 2022. Penyederhanaan birokrasi pemerintahan Presiden Jokowi. Dalam prosesnya, Sentra Terpadu "Pangudi Luhur" di Bekasi secara resmi memiliki kepala pada bulan Juni 2022 yang merupakan jabatan struktural pimpinan tinggi pratama atau Jabatan structural.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik dengan melihat Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra= Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi. Penelitian ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian dengan menggunakan metode statistik. Desain ini sering digunakan untuk mengukur variabel dan menentukan hubungan antar variabel.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas abyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai Sentra Terpadu Pangudi Luhur Kota Bekasi yang berjumlah 146 orang. (Suriani et al., 2023)

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah Sebagian dari populasi untuk mewakili populasi. Menurut Arikunto dalam (Rosyida et al., 2021) menyatakan Apabila populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua. Jika populasi lebih besar dari 100 orang, maka sampel bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Teknik penentuan sampel menggunakan simple random sampling mengingat populasi besar mencapai 146 pegawai, peneliti menetapkan sampel sebesar $25\% \times 146 = 36,5$ (yang akan dibulatkan menjadi 37 pegawai). (Adnyana, 2021)

Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini adalah pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. uatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Apabila koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel dalam instrument tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,734	0,334	Valid
X1.2	0,780	0,334	Valid
X1.3	0,824	0,334	Valid
X1.4	0,532	0,334	Valid
X1.5	0,734	0,334	Valid
X1.6	0,882	0,334	Valid
X1.7	0,724	0,334	Valid
X1.8	0,629	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dari hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) r hitung $>$ r tabel 0,334. Jadi dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid atau layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,729	0,334	Valid
X2.2	0,386	0,334	Valid
X2.3	0,751	0,334	Valid
X2.4	0,400	0,334	Valid
X2.5	0,538	0,334	Valid
X2.6	0,448	0,334	Valid
X2.7	0,538	0,334	Valid
X2.8	0,424	0,334	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dari hasil Uji Validitas diatas, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) r hitung $>$ r tabel 0,334. Jadi dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan valid atau layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,770	0,334	Valid
X1.2	0,666	0,334	Valid
X1.3	0,505	0,334	Valid
X1.4	0,524	0,334	Valid
X1.5	0,666	0,334	Valid
X1.6	0,505	0,334	Valid
X1.7	0,641	0,334	Valid
X1.8	0,770	0,334	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Dari hasil Uji Validitas diatas, diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) r hitung $>$ r tabel 0,334. Dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kekonsistenan sebuah instrumen dalam mengumpulkan data-data peneliian. Disini pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain. Pengujian realibilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6.

Tabel 3.4 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0,875	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,633	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,789	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,875, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,633 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,789. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden terkait dengan pernyataan dalam instrumen penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dihandalkan karena memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6.

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan asumsi jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal (Aditya et al., 2023).

Tabel 3.5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45486814
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.081
	Negative	-.153
Test Statistic		.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.029 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolomogorov Smirnov pada tabel diatas, jika nilai signifikan < 0,05 maka variabel berdistribusi tidak normal. Dari Uji Normalitas pada tabel diatas diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,029 < 0,050 hal ini menyatakan bahwa data berdistribusi tidak normal.

3.4 Uji Non Parametric

Berikut ini adalah Uji Non Parametric dengan uji Wilcoxon signed test, uji Wilcoxon test merupakan uji non parametric yang digunakan untuk mengukur perbedaan 2 variabel data berpasangan berskala ordinal atau interval tetapi data berdistribusi tidak normal. Uji ini juga dikenal dengan uji match pair test.

Tabel 3.6

Test Statistics^a

		Disiplin Kerja - Motivasi Kerja
Z		-1.454 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146

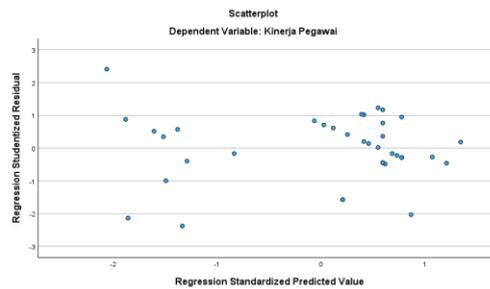
a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian menggunakan uji nonparametric dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig. (2-taled) sebesar 0,146 > 0,05 hal ini menyatakan bahwa variabel berdistribusi normal.

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.7



Dengan melihat grafik Scatterplot diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

3.6 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna mendekati antar variabel independent dalam model regresi. Multikolonieritas bisa dideteksi dengan nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai cut off untuk menunjukkan adanya multikolonearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$.

Tabel 3.8

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	6.400	3.652		1.753	.089		
	Motivasi Kerja	.522	.076	.743	6.873	.000	.901	1.110
	Disiplin Kerja	.149	.111	.145	1.339	.189	.901	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah $1,110 < 10$ dan nilai tolerance value $0,901 > 0,10$. Berdasarkan penilaian tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala adanya multikolinearitas antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

3.7 Uji Analisis Linear Berganda

Tujuan uji analisis linear berganda adalah untuk mengetahui rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Tabel 3.9

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.400	3.652		1.753	.089
	MOTIVASI KERJA	.522	.076	.743	6.873	<.001
	DISIPLIN KERJA	.149	.111	.145	1.339	.189

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$
 $Y = 6,400 + 0,522 + 0,149$

Berikut penjelasan signifikansi yang ditentukan dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 6,400 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ada atau bernilai nol maka nilai kinerja pegawai tetap sebesar 6,400.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,522 menunjukkan bahwa jika nilai motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,522.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,149 menunjukkan bahwa jika nilai disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,149.

3.8 Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai signifikan 0,05.

Tabel 3.10
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.101	2.414		4.184	<,001
	Motivasi Kerja	.554	.073	.789	7.597	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sesuai dengan gambar yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai adalah $<,001 < 0,005$ dan $T_{hitung} 7.597 > T_{tabel} 2,034$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dinyatakan bahwa Motivasi Kerja dapat diterima secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 3.11

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.773	5.161		3.056	.004
	Disiplin Kerja	.390	.161	.378	2.419	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sesuai dengan gambar yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai adalah $0,021 < 0,005$ dan $T_{hitung} 2,419 > T_{tabel} 2,034$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dinyatakan bahwa Motivasi Kerja dapat diterima secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3.9 Uji F

Uji Hipotesis ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya berpengaruh signifikan antara variabel yang akan diuji.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan antara variabel yang akan diuji.

Tabel 3.12

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388.077	2	194.039	30.409	.000 ^b
	Residual	216.950	34	6.381		
	Total	605.027	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dalam melakukan uji pada tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus yakni $df = n-k-1$ dihasilkan $df = 37-2-1 = 34$ dan menghasilkan $F_{tabel} 3,28$ yang dilihat dari distribusi F tabel

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 30,409 >$ nilai $F_{tabel} 3,28$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3.10 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R² semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

Tabel 3.13

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.612	2.555

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Dapat disimpulkan bahwa nilai R square sebesar 0,623 atau 62,3% yang dimana menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 3.14

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	.143	.119	3.848

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Dapat disimpulkan bahwa nilai R square sebesar 0,143 atau 14,3% yang dimana menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai korelasi yang lemah terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3.15

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.620	2.526

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas hasil uji koefisien determinasi (R²) jika dilihat dari R square yang besarnya 0,641 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,641 atau 64,1%. Artinya, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian in.

Kesimpulan

1. Secara parsial diketahui bahwa Motivasi Kerja (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai T hitung 7,597 > T tabel 2,034 dengan nilai signifikansi <0,001 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur dimana nilai Thitung lebih besar dari nilai T tabel.
2. Secara parsial diketahui bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai T hitung 2,419 > T tabel 2,034 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur dimana nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel.
3. Secara simultan diketahui bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sentra Terpadu Pangudi Luhur dengan nilai sebesar 30,409. Hal ini berarti bahwa nilai Fhitung > Ftabel yaitu 30,409 > 3,28 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Referensi

Adiwijaya, S., Harefa, A. T., Isnaini, S., Raehana, S., Mardikawati, B., Laksono R.D., & Muslim, F. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). *Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda*. 2(2), 102–110.

Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116.

Anggraeni, V. R. (2022). Strategi Public Relations dalam Mempertahankan Citra Perusahaan di Masa Pandemi (Studi Kasus Pada PT Vale Indonesia Tbk). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7), 1–16.

Arista, R., & Nurlaila, N. (2022). Pengaruh Sistem Pencatatan Laporan Keuangan Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Pud) Pasar Kota Medan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah*

- Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(5), 585–594. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i5.66>
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal Stie Semarang*, 11(02), 48–59. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i02.366>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Faizah, S., & Ajimat, A. (2022). Pengaruh Pajak Pertambahan Nilai dan Pajak Kendaraan Bermotor Tarif Progresif terhadap Daya Beli Konsumen. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(02), 15–24. <https://doi.org/10.36406/jam.v19i02.653>
- Fitria, E. A. (2022). Pengaruh Ekspor, Tabungan Bruto, Dan Pembentukan Modal Bruto Terhadap Pertumbuhan Ekonomi. *Growth: Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 1(2), 110–123.
- Florianus Geong. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya*, 2(1), 43–58. <https://doi.org/10.56358/japb.v2i1.70>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 16–25. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.69>
- Isyana Emita, Faif Yusuf, & Sonny Fransisco. (2023). Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Timur Ditinjau Dari Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi MH Thamrin*, 4(1), 288–301.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kuswibowo, C. (2020). Christian 2020. *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2, 43–49.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Lisnawati et al. sau. (2022). Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/JIWP>, 8(3), 178–183. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4670071>
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Marjuni, S., Cahyono, S., & Mengetahui Direktur PPs Universitas Bosowa Ketua Program Studi Manajemen Ir Muhibuddin, Ms. H. (2023). *ANALISIS TUNJANGAN KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA ANGGOTA DITPAMOBVIT MELALUI MOTIVASI KERJA PADA POLDA SULAWESI SELATAN disusun dan diajukan oleh : HERLINA MARSYLITA SENEN*.
- Mubarak, B. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Utara. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–13. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v6i2.62>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nursauli Sitompul, S., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 918–928. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/korelasi/article/view/1202>
- Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Purwanto, E., & Nugroho, P. W. (2020). Metodologi penelitian kuantitatif.
- Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>

- Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3). <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1182>
- Rosyida, S. A., Sawitri, B., & Purnomo, D. (2021). Hubungan Karakteristik Petani dengan Tingkat Adopsi Inovasi Pembuatan Bokashi dari Limbah Ternak Sapi. *Jurnal KIRANA*, 2(1), 54. <https://doi.org/10.19184/jkrn.v2i1.27154>
- Sadewo, F., Santoso, B., & Putra, I. N. N. A. (2022). PENGARUH PROFITABILITAS DAN LIKUIDITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN STRUKTUR MODAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Sektor Industri Barang Konsumsi Periode 2015-2019). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 39–55. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.704>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sebayang, I. E. S., & Nurhaida, T. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Berdikari Karunia Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(September), 442–452. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2147>
- Sembiring, M., & Siregar, S. A. (2019). Pengaruh Biaya Produksi Dan Biaya Pemasaran Terhadap Laba Bersih. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 135–140. <https://core.ac.uk/download/pdf/292104877.pdf>
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Siregar, S. (2015). Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & spss.
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan kerja dan Proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257. <http://www.methonomi.net/index.php/jm/article/view/141>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multi Disiplin*, 3(1), 1–12. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Tambunan, S. T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management
- Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Yusuf, A. M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Prenada Media.
- Zaputra, A. R. R., & Marlina. (2022). Pengaruh Independensi, Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 16(1), 609–627.