

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PEMBINAAN HUKUM NASIONAL JAKARTA TIMUR

Yasmin Putri Nadhirah¹, Lukman Hakim²

¹Universitas Bina Sarana Informatika²Universitas Bina Sarana Informatika,
Jl.Dewi Sartika No.289, Cawang, Jakarta Timur

e-mail: yasminputrinadhirah@gmail.com, lukman.lmh@bsi.ac.id

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi didorong oleh dorongan untuk mematuhi prosedur, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, disiplin juga meningkatkan rasa percaya diri pegawai dan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Kualitas kerja yang berbeda-beda sering kali diciptakan oleh setiap pegawai dalam suatu instansi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja dan disiplin kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dengan responden sebanyak 65. Hasil penelitian uji T menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,081 yang lebih besar dari 1,999. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai. Selain itu, terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 4,584 yang lebih besar dari 1,999. Menandakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, hasil pengujian uji F dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai F hitung sebesar 41,072 yang lebih besar dari 3,15, serta signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai..

Abstract

This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance. Motivation gives a person a reason to work well in accordance with predetermined procedures, standards and targets. Meanwhile, discipline also makes employees more confident and improves employee performance. Each employee in an agency often creates a different quality of work, these differences are caused by several factors, including work motivation and work discipline. The research employed descriptive research methodology using quantitative approaches. Data was gathered through a questionnaire administered to 65 respondents. The results from the T-test indicate that work motivation significantly influences employee performance ($t = 3.081$, > 1.999), thus rejecting H_0 and accepting H_a . Similarly, work discipline also shows a significant influence on employee performance ($t = 4.584$, > 1.999), leading to the rejection of H_0 and acceptance of H_a . Furthermore, the F-test results demonstrate that both work motivation and work discipline collectively have a substantial impact on employee performance ($F = 41.072$, $p = 0.000 < 0.05$), rejecting H_0 and confirming H_a .

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee performance.

PENDAHULUAN

Bagi sumber daya manusia, perusahaan adalah sumber kehidupannya, dan pegawai yang berkinerja tinggi adalah asetnya yang paling berharga. Oleh karena itu, setiap bisnis dan departemen harus memprioritaskannya. Dalam pengembangan sumber daya manusia yang luar biasa dan mencapai kinerja yang luar biasa, instansi harus mengakui atribut unik setiap individu. Perencanaan sumber daya manusia yang efisien sangat penting bagi keberhasilan bisnis apa pun. Kinerja seorang pekerja merupakan indikator seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang diberikan. Kualitas output organisasi mungkin sangat bervariasi dari satu pegawai ke pegawai lainnya. Di antara banyak faktor yang dapat menyebabkan variasi ini adalah tingkat disiplin kerja dan motivasi intrinsik (Mulang, 2022).

Menurut Winardi, Potensi bawaan individu untuk motivasi dapat ditingkatkan melalui tindakan mereka sendiri atau oleh pengaruh luar. Motivasi sering kali terkait dengan insentif finansial maupun non-finansial, dan mampu berpengaruh terhadap hasil kinerja secara positif atau negatif. Motivasi mendorong individu untuk



melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati, mematuhi prosedur, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Insentif keuangan yang substansial, kepemimpinan yang memotivasi, ruang kerja yang memadai, kondisi kerja yang menyenangkan, dan koneksi positif dengan rekan kerja adalah semua bentuk bantuan yang mungkin dilakukan (Paryanti, 2021).

Kemampuan dan kemauan untuk menaati semua aturan dan tata tertib sosial pada tempat kerja itulah yang dimaksud Hasibuan ketika berbicara tentang kedisiplinan. Kepatuhan terhadap kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab merupakan bagian penting dalam membentuk pribadi menuju pertumbuhan pribadi. Tujuan dari kepatuhan ini adalah untuk memastikan bahwa aturan-aturan perusahaan atau lembaga diikuti secara tepat guna, yang dapat berdampak pada kinerja para pegawai. Disiplin bukan hanya meningkatkan rasa percaya diri para pegawai, tetapi juga memperbaiki tingkat kinerja mereka. Namun, ketika disiplin kurang, kinerja pegawai cenderung menurun dengan sendirinya. Sering kali, para pegawai mengabaikan pentingnya disiplin (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) didirikan pada 30 Mei 1958. Sebelumnya dikenal sebagai Lembaga Pembinaan Hukum Nasional (LPHN), namun kemudian namanya diubah menjadi BPHN. Sebagai bagian dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, BPHN bertanggung jawab atas pembinaan dan pengembangan hukum nasional. BPHN terdiri dari beberapa unit, yaitu Sekretariat Badan, Pusat Perencanaan Hukum Nasional, Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum, Pusat Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional, dan Pusat Pembudayaan dan Bantuan Hukum, yang masing-masing memiliki tugas dan fungsi tersendiri. Untuk mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien, organisasi BPHN membutuhkan penerapan budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong pegawai untuk aktif dalam aktivitas organisasi.

Motivasi intrinsik yang kuat untuk menyelesaikan tugas profesional dan disiplin pegawai untuk melakukannya merupakan tujuan berkelanjutan dari Badan Pembinaan Hukum Nasional. Tingkat kepatuhan pegawai terhadap kebijakan perusahaan dan dorongan intrinsik mereka untuk bekerja memiliki korelasi langsung dengan pertumbuhan atau penurunan hasil yang dicapai. Kurangnya rasa motivasi pegawai BPHN seringkali datang dari atasan, rekan kerja, serta ketidaksesuaian kompensasi dan tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan yang diperintahkan. Minimnya perilaku disiplin pegawai BPHN juga menjadi masalah yang sering terjadi yang disebabkan oleh tingkat kehadiran yang tidak efektif serta ketidakpedulian pegawai terhadap peraturan dan kewajiban yang telah ditetapkan instansi. Variabel internal dan eksternal keduanya berkontribusi terhadap tantangan berkelanjutan Badan Pembinaan Hukum Nasional dengan disiplin dan motivasi pegawai.

Maka dari itu penulis memilih untuk membahas penelitian ini sebagai bahan penyusunan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pembinaan Hukum Nasional Jakarta Timur”**.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian statistik kuantitatif menjadi dasar pendekatan penelitian ini. Menurut Sugiyono, pendekatan kuantitatif adalah penelitian positivis yang meneliti populasi atau sampel tertentu. Metode seperti analisis statistik, pengumpulan data dengan bantuan instrumen, dan pengambilan sampel acak digunakan untuk menguji hipotesis (Balaka, 2022). Seperti yang telah dijelaskan di atas penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk menilai dampak motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pembinaan hukum nasional, sampel penelitian ini sebanyak 65 responden data riset berasal dari sampel, subset kecil dari populasi yang lebih besar yang dianggap mewakili keseluruhan untuk tujuan penelitian tertentu (Abunawas, 2023).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, kuesioner merupakan alat yang lebih berguna untuk pengumpulan data jika peneliti ingin gagasan yang jelas tentang kriteria yang akan diperiksa dan tujuan responden. Kuesioner cocok dimanfaatkan dalam kasus dimana jumlah responden terlampaui besar dan tersebar di seluruh daerah (Nashrullah et al, 2023).

Adapun teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data yang terdiri dari Uji Validitas dan uji reliabilitas, keabsahan instrumen penelitian teruji oleh nilai kebenaran atau validitasnya. Pengujian efektivitas ditentukan pada seberapa baik suatu perangkat menjalankan fungsinya, suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang diukurnya. Dengan demikian, harus dilakukan uji validasi terlebih dahulu untuk memahami kualitas instrumen untuk diteliti lebih lanjut (Hatmawan, 2020) selanjutnya uji asumsi klasik beberapa uji yang di gunakan yaitu: uji normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, dan uji regresi linier berganda. uji ini berfungsi untuk mengetahui apakah data dapat di gunakan untuk tahap selanjutnya atau tidak (Nugraha, 2022) selanjutnya di lakukan uji hipotesis, dan uji keefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan responden yang terdiri dari staf Badan Pembinaan Hukum Nasional. Informasi yang disampaikan dari hasil penelitian ini bermaksud untuk mendapatkan deskripsi umum tentang distribusi data yang dikumpulkan. Data yang disajikan adalah hasil langsung dari analisis statistik deskriptif. Sebanyak 65 pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional disurvei oleh peneliti.

Pegawai diberi waktu hingga tanggal 4 Juni, setelah peneliti menyampaikan survei pada tanggal 28 Mei. Adapun hasil dari penelitian ini sebagai berikut :

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48927367
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.067
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Pengujian ini mengasumsikan persamaan berdistribusi normal karena berdasarkan pada keterangan tabel diatas terlihat tingkat signya yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.077	2.057		1.010
	Motivasi Kerja	-.028	.084	-.056	-.338
	Disiplin Kerja	.022	.095	.037	.227

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Data perolehan diatas menunjukkan signifikansi untuk variabel X1 dan X2 adalah 0,737 dan 0,821 berturut-turut, yang melebihi 0,05. Jadi kerputusannya, HO diterima karena tidak adanya indikasi heteroskedastisitas dalam data ini.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	4.906	3.361		1.460	.149	
	Motivasi Kerja	.425	.138	.334	3.081	.003	.591 1.692
	Disiplin Kerja	.713	.156	.497	4.584	.000	.591 1.692

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Hasil perolehan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa angka tolerance untuk setiap variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 0,591, yang lebih besar daripada nilai 0,10. Adapun, angka (VIF) adalah 1,692, yang lebih kecil dari 10. Jadi bisa ditarik kesimpulan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi ini.

4. Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.906	3.361		1.460	.149
	Motivasi Kerja	.425	.138	.334	3.081	.003
	Disiplin Kerja	.713	.156	.497	4.584	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Dari hasil perolehan data dapat diuraikan dalam berikut ini:

1. Angka (constant) senilai 4,906 menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja tidak mengalami peningkatan. Masih akan ada nilai 4,906 untuk kinerja pegawai (Y).
2. Angka coefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,425, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.
3. Angka coefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,713, menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Persial)

Tabel 5
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.906	3.361		1.460	.149
	Motivasi Kerja	.425	.138	.334	3.081	.003
	Disiplin Kerja	.713	.156	.497	4.584	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Berikut penjelasan temuan penelitian uji-t berdasarkan tabel dan penjelasan diatas:

1. Berdasarkan hasil pengujian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,081 > 1,999$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Motivasi Kerja secaraparsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil pengujian Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,584 > 1,999$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Disiplin Kerja secaraparsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 6
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525.425	2	262.713	41.072	.000 ^b
	Residual	396.575	62	6.396		
	Total	922.000	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Pada keterangan diatas menunjukkan signifikan $0,000 < 0,05$, jadi variabel pada motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)**1.. Uji Koefisien Determinasi Parsial**

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.415	2.903

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R Square determinasi sebesar 0,424, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 42,4% ($0,424 \times 100\%$) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.496	2.694

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R Square determinasi sebesar 0,504, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 50,4% ($0,504 \times 100\%$) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.556	2.529

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

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R Square determinasi sebesar 0,570, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja(X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 57% ($0,570 \times 100\%$) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Siagian, Motivasi mendorong semangat bawahan terhadap pekerjaannya dan mengajarkan mereka untuk bekerja lebih giat serta memanfaatkan kompetensi yang lengkap dalam menggapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Sebagai elemen yang memotivasi, motivasi pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan keinginan pekerja untuk melakukan tugas yang diberikan dan memenuhi tanggung jawab mereka dengan cara yang memajukan tujuan organisasi atau lembaga yang ditetapkan. Berdasarkan penjelasan ini, jelas bahwa motivasi intrinsik individu memengaruhi kinerja mereka dalam pekerjaan. Ketika pegawai sangat termotivasi, kooperatif, dan kreatif, mereka lebih mampu menyelesaikan tugas dan mengatasi rintangan (Ritonga, 2022).

Hasil pengujian Uji T terhadap variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,081 > 1,999$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Beryanta P.A.Sukatendel, Rasmulia Sembiring & Tiur Rajagukguk (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan serta elastis pekerjaan memiliki dampak positif, substansial, dan adaptif terhadap pekerja. Dorongan dan pengendalian diri pekerja di Dinas Sosial Kabupaten Karo berkinerja lebih baik dan signifikan apabila bekerja secara serentak.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Agar suatu perusahaan atau instansi dapat mencapai tujuannya, maka diperlukan kedisiplinan. Oleh karena itu, agar program kerja dapat selesai dan tujuan dapat tercapai, maka suatu instansi harus menjaga kedisiplinan kerja. Rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan juga ditunjukkan dengan adanya kedisiplinan kerja. Disiplin diperlukan untuk tujuan instansi yang lebih baik, serta menjaga efisiensi dengan memperbaiki perbuatan pegawai dalam bertindak yang tidak baik terhadap perusahaan atau instansi (Suryanti, 2020).

Hasil pengujian Uji T terhadap variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,584 > 1,999$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Rayyan dan Atik Budi Paryanti, penelitian tersebut menemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Paryanti, 2021).

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Untuk dapat bekerja secara maksimal, seseorang harus memiliki etos kerja yang kuat. Menanamkan disiplin kerja kepada seluruh pegawai diperlukan untuk memastikan komitmen moral dan etika mereka terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan bantuan berbagai langkah untuk meningkatkan disiplin kerja. Jika suatu organisasi ingin tumbuh dan sukses, ia perlu melakukan pekerjaan yang luar biasa untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang berbakat. Dedikasi terhadap tugas juga penting. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan berkorelasi langsung dengan tingkat motivasi pegawai (Rajagukguk et al., 2021).

Hasil pengujian nilai F hitung sebesar 41,072 dan signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan F hitung 41,072 $> 3,15$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hastuti Mulang dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Kabupaten Toraja Utara, bahwa hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Mulang, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pembinaan Hukum Nasional Jakarta Timur yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil perolehan uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yakni $3,081 > 1,999$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Dari hasil perolehan uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yakni $4,584 > 1,999$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Dari hasil perolehan uji f hubungan terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai F sebesar 41,072 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Motivasi kerja dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $41,072 > 3,15$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

REFERENSI

- Mulang, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 531-543.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971-1802.

- Sukatendel, B. P., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah METHODA*, 11(2), 97-105.
- Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(2), 86-95.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15-31.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43-53.
- Yusuf, Z., & Isriana, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 895-906.
- Saat, S., & Mania, S. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian: Panduan Bagi Peneliti Pemula*. Pusaka Almaida.

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME



Media Ekonomi dan Bisnis

Tasks 0

English

View Site

yasminptrn19

Submission

Review

Copypediting

Production

Submission Files

Search

20659-1

yasminptrn19,

Jurnal_Yasmin Putri

Nadhirah_64200686.pdf

October 5, 2024

Article Text

Download All Files

Media Ekonomi dan Bisnis

Tasks 0

English

View Site

yasminptrn19

Submissions

My Queue

Archives 1

Help

Archived Submissions

Search

New Submission

6006

Nadhirah et al.
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor
Badan Pembinaan Hukum Nasional
Jakarta Timur

Declined