

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukmajaya Kota Depok

Mohammad Rofik^{1*}, Ade Sri Mulyani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
rofik302@gmail.com^{1*}, ade.aml@bsi.ac.id²

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec, Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta

Korespondensi penulis: rofik302@gmail.com

Abstract. The purpose of this study is to identify some significant effects of work discipline and motivation on the work performance of the deputy governor of the Sukmajaya district of the Depok city. The quantitative deskriptif method is the one used in this study. In this survey, 36 respondents who were dikantors of Sukmajaya Kota Depok were polled. Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji T (Parsial), Uji F (Stimultan), dan Uji Koefisien Determinasi sebagian langit. Discipline-related discipline effects on work performance have a $T_{hitung} > T_{tabel}$ (8,485 > 2,035) value; this is supported by a signifikativity of $0,000 < 0,05$. This can be interpreted as meaning that H_0 is dead and H_a is alive. The influence of motivation on employee work performance has a $T_{hitung} > T_{tabel}$ (30,626 > 2,035) value; this may be explained by a signifikan $0,000 < 0,005$. This can be seen as showing that H_0 is tolak and H_a is diterima. The impact of work discipline and motivation simultaneously on the work-related kinerja is demonstrated by the $F_{hitung} > 1141,097 > 4,13$ and the signifikan $0,000 < 0,005$ nilai koefisien determinasi (R^2), which is around 0.986. This indicates that job satisfaction and work culture have a positive effect on employee work performance of around 0.986% or 98.6%, while the influence of other factors is responsible for the remaining 1.4% or 0.14 percent. It may be inferred from this that H_0 is not the same as H_a .

Keywords: Discipline, Motivation, and Performance.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi beberapa pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja wakil gubernur Kecamatan Sukmajaya Kota Depok. Metode deskriptif kuantitatif adalah yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam survei ini, 36 responden yang dikantors Sukmajaya Kota Depok disurvei. Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji T (Parsial), Uji F (Stimultan), dan Uji Koefisien Determinasi sebagian langit. Efek disiplin terkait disiplin terhadap prestasi kerja memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (8,485 > 2,035); Hal ini didukung oleh signifikativity $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan sebagai arti bahwa H_0 sudah mati dan H_a masih hidup. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (30,626 > 2,035); Hal ini dapat dijelaskan dengan signifikan $0,000 < 0,005$. Ini dapat dilihat sebagai menunjukkan bahwa H_0 adalah tolak dan H_a diterima. Dampak disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja terkait pekerjaan ditunjukkan oleh $F_{hitung} > 1141,097 > 4,13$ dan signifikan $0,000 < 0,005$ nilai koefisien determinasi (R^2), yaitu sekitar 0,986. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai sekitar 0,986% atau 98,6%, sedangkan pengaruh faktor lainnya bertanggung jawab atas sisanya sebesar 1,4% atau 0,14%. Dapat disimpulkan dari sini bahwa H_0 tidak sama dengan H_a .

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, dan Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan komponen penting dalam kinerja dan produktivitas bisnis secara keseluruhan. MSDM melibatkan berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, penelitian, pengembangan, dan evaluasi karyawan. Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif melalui distribusi personel dan tim yang efektif. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai faktor yang memenuhi kebutuhan perusahaan dan pegawai.

Disiplin kerja diterapkan perusahaan menjamin pegawai termotivasi dan fokus dalam menyelesaikan tugas. Motivasi yang menumbuhkan rasa tujuan atau dorongan dalam bekerja, dan berbagai lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga akan meningkatkan kepercayaan diri. Memahami kewajiban terhadap kinerja pegawai adalah sistem penegakan diri. Sistem kerja yang digunakan oleh Kantor Kecamatan Sukmajaya Kota Depok adalah sistem penegakan diri. Penyebab yang sering muncul di kecamatan terkait dengan disiplin kerja dan motivasi yang mengakibatkan adanya penyesuaian atau pengurangan setiap bulan.

Penelitian ini dilakukan disalah satu instansi Pada Kantor Kecamatan Sukmajaya Kota Depok. Berdasarkan uraian diatas penulis ingin melakukan penelitian menggunakan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sukmajaya Kota Depok”.

2. KAJIAN TEORITIS

“Istilah "manajemen" dalam bahasa Inggris berasal dari kata "manajemen," yang memimpin. Kepemimpinan diciptakan melalui tindakan dan didorong berdasarkan rantai kepemimpinan dan kinerja.” (Nurmadiyah 2020). Menurut (Mary Parker 2018), Manajer berperan sebagai perantara untuk memfasilitasi interaksi terkait pekerjaan dengan orang lain. Definisi tersebut menyatakan bahwa manajer harus mencapai tujuan organisasi melalui tujuan aturan orang lain melalui aturan orang lain agar dapat melaksanakan berbagai tugas yang berarti mereka tidak dapat mengerjakan tugas itu sendiri.

Para peneliti telah menyimpulkan bahwa manajemen adalah proses mengelola pegawai dan pegawai secara terencana melalui untuk mencapai tujuan organisasi, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengaturan atau bisnis. Disiplin sumber kegiatan yang berkembang dalam diri seseorang dan juga mendorong seseorang untuk mengambil keputusan dan kendali sukarela dengan etika yang tinggi.

Menurut Hasibuan, Disiplin merujuk tempat kerja dengan kemampuan seseorang untuk mengerti dan memahami seluruh kebijakan perusahaan atau perusahaan dan konvensi sosial yang relevan. Disiplin di tempat kerja adalah pola pikir individu yang melakukan pengendalian diri dalam tindakan dan perilaku mereka terhadap orang, organisasi, atau komunitas yang mematuhi hukum, peraturan, dan norma sosial yang relevan dengan tujuan ini. (Berliana 2021)

Motivasi dapat dipahami sebagai suatu tujuan atau dorongan, di mana tujuan berfungsi sebagai motivator utama bagi seseorang untuk mencapai atau mendapatkan apa yang mereka inginkan, baik dengan cara yang menguntungkan atau buruk. Menurut Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai gagasan tentang kekuatan yang berada dalam diri seorang individu yang memulai dan memotivasi mereka untuk berperilaku baik. Hal ini memungkinkan seseorang untuk mewujudkan gairah kerjanya dan dapat berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mengerahkan seluruh energinya untuk mencapai kepuasan. (Siemin Ciamas and Friska Siahaan 2021)

Kinerja adalah hasil dari kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan baik dalam kuantitas maupun kualitas sambil mematuhi tugas yang ditugaskan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau unjuk kerja seorang individu dalam melakukan tugas atau kewajiban yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dilihat secara terpisah dari para pegawainya karena penggerak utama suatu organisasi adalah para pegawainya. (Pratiwi et al. 2023)

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif statistik dengan melakukan pengukuran pendapat pegawai dengan melakukan survey langsung kepada pegawai yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan SPSS Versi 25 dengan menggunakan beberapa seperti Uji Asumsi Klasik, Uji T, Uji F, Uji Koefisien Determinasi dan Analisis Regresi Linear Berganda.

Populasi

Metode penelitian kuantitatif digambarkan sebagai penelitian yang didasarkan pada ideologi positivis dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. (Sugiyono 2019). Peserta penelitian ini terdiri dari pegawai Kecamatan Sukmajaya, yang berjumlah 36 orang bukan hanya jumlah orang yang terlibat dalam subjek atau peserta penelitian populasi juga terdiri dari semua karakteristik -karakteristik dari subjek atau subjek tersebut. Penelitian dilakukan secara bertahap diawali dengan kunjungan ke Kantor Kecamatan Sukmajaya Kota

Depok, pengajuan surat izin, pembuatan kusioner, konsultasi, penyebaran kusioner pada pegawai, dan terakhir pengolahan data penyusunan skripsi.

Sampel Penelitian

Menurut Rahayu & Syafei dalam (Rahayu and Dahlia 2023) Ukuran sampel yang tepat untuk studi kuantitatif ini adalah antara 30 dan 500. Maka sampel Ke-36 pegawai pada Kecamatan Sukmajaya Kota Depok, semuanya diikutsertakan dalam penelitian ini. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan saturation sampling, dimana semua populasi yang ada pada Kecamatan Sukmajaya Kota Depok dijadikan sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Adanya uji asumsi klasik dipergunakan untuk bahan evaluasi penelitan yang mencakup beberapa hal penting yang mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi linear berganda dengan menggunakan uji yang digunakan agar mendapatkan hasil yang bisa diandalkan dan akurat.

Uji Normalitas

Variabel dievaluasi melalui Residual, juga dikenal sebagai normalitas pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Untuk memastikan apakah variabel atau variabel residual dalam model regresi terdistribusi normal, pengujian normalitas dilakukan. Distribusi data diagonal Plot Regresi PP Normal dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan untuk menentukan jawabannya. Regresi model normal dan sesuai untuk memprediksi variabel independen jika menyebar secara linear dan mengikuti garis diagonal, dan sebaliknya. (MARDIATMOKO 2020)

Pada analisis *One Sampel Kolmogorov Smirnov* memiliki syarat sebagai berikut:

- a. Jika Nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $>0,05$, maka berdistribusi normal.
- b. Jika Nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $<0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 1

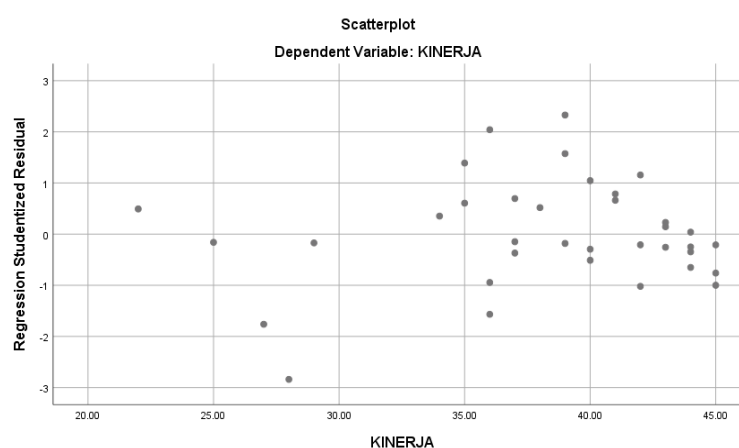
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70508678
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.104
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, hasil One Sampel Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa Asymp 2-tailed. Nilai kira-kira sama dengan 0,200^{c,d} > 0.05. Selanjutnya, dapat membedakan apakah data dapat dinyatakan sebagai normal dan nilainya memenuhi persyaratan

Uji Heteroskedastisitas

Dasar analisis Definisi heteroskedastisitas adalah ketika tidak ada pola yang jelas atau pemisahan titik-titik di atas dan di bawah angka 0. Dalam hal ini, heteroskedastisitas tidak terjadi.

**Gambar 1**

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan diagram di atas, heteroskedastisitas uji tidak menunjukkan garis yang jelas dan memiliki titik – titik yang tumpang tindih dengan diagram dan melampaui angka 0, menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

Uji Multikolinearitas

Ketika ada hubungan linier atau 175ndepe linier antara variabel 175ndependent dalam model regresi, multikolinearitas terjadi. Model regresi dianggap lebih efisien jika mencakup model untuk banyak atau semua variabel 175ndependent dalam fungsi garis. Penglihatan Nilai faktor Varians Inflasi (VIF) dan Toleransi diapason dengan pembuktian multikolinearitas. Dalam kasus $VIF < 10$ dan Toleransi $> 0,1$, multikolinearitas dikatakan tidak ada.

Tabel 2

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
1	(Constant)	11.310	.708		15.968	.000		
	DISIPLIN	.210	.025	.232	8.485	.000	.579	1.728
	TRANSFR OM X2	1.175	.039	.827	30.262	.000	.579	1.728
a. Dependent Variable: KINERJA								

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, nilai pada Disiplin (X1) sebesar 0,579 dan Motivasi (X2) sebesar 0,579 nilai yang didapat dapat diartikan nilai tolerance mendekati angka 0, maka tidak ada gejala pada uji multikolinearitas. Pada nilai VIF Disiplin (X1) memiliki nilai sebesar 1,728 dan Motivasi (X2) memiliki nilai sebesar 1.728 maka nilai $VIF < 10,0$ tidak ada gejala multikolinearitas

Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan dalam artikel ini untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen memiliki variabel dependen atau tidak.(Billy Nugraha 2022). Jika penelitian dilakukan agar mengetahui pengaruh suatu varibel terhadap variabel lainnya, maka alat yang digunakan untuk menganalisa salah satu adalah dengan menggunakan Regresi Linear. Cara menganalisa bagaimana hubungan antara dua variabel, atau lebih.

Tabel 3

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.310	.708		15.968	.000		
	DISIPLIN	.210	.025	.232	8.485	.000	.579	1.728
	TRANSFORM_X2	1.175	.039	.827	30.262	.000	.579	1.728
a. Dependent Variable: KINERJA								

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Dari data tabel hasil pengolahan SPSS 25, menyatakan persamaan regresi yaitu:

$$Y = 11,310 + 0,210 X_1 + 1.175 X_2 + e$$

Persamaan regresi pada tabel di atas dapat diselesaikan sebagai berikut:

- Koefisien determinasi (a) sebesar 11.310 menunjukkan nilai positif, menunjukkan perbedaan yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Ini berarti bahwa setiap variabel independen yang mencakup Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) memiliki nilai 0% dan tidak terjadi perubahan 11.310.
- B1. Variabel Disiplin (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,210. Ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif oleh disiplin (X1). Variabel dependen (Y) akan berubah sebesar 0,210 untuk setiap kenaikan dalam variabel disiplin (X1).
- B2. Variabel bermakna memiliki nilai positif, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 1,175 (X2). Ini menunjukkan bagaimana motivasi (X2) mempengaruhi output. Akan ada efek dependen 1.175 pada variabel Kinerja (Y) untuk setiap kenaikan variabel Motivasi (X2).

Pengujian Hipotesis Uji T & F

a. Uji T

Tujuan dari uji regresi berganda ini adalah untuk memastikan apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk memastikan apakah variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, uji regresi berganda digunakan. (MARDIATMOKO 2020)

1) Uji T Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Dalam hal ini, dapat dihitung menggunakan rumus berikut untuk menentukan nilai t tabel:

$$T \text{ tabel} = df (a/2 : n - k - 1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,05/2 : 36 - 2 - 1)$$

$$=0,25\% ; 33$$

$$=2,035$$

Tabel 4

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.310	.708		15.968	.000		
	DISIPLIN	.210	.025	.232	8.485	.000	.579	1.728
	TRANSFORM X2	1.175	.039	.827	30.262	.000	.579	1.728
a. Dependent Variable: KINERJA								

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Variabel Disiplin (X1) memiliki nilai Sig, seperti yang terlihat pada tabel sebelumnya. $0,000 < 0,05$, 8,485 adalah nilai t yang dihitung, dan 2,035 adalah tabel $> t$. Temuan ini menunjukkan bahwa H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, menunjukkan hubungan substansial antara variabel Disiplin (X1) dan kinerja (Y).

2) Uji T Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 5

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.310	.708		15.968	.000		
	DISIPLIN	.210	.025	.232	8.485	.000	.579	1.728
	TRANSFORM X2	1.175	.039	.827	30.262	.000	.579	1.728
a. Dependent Variable: KINERJA								

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, variabel motivasi (X2) memiliki nilai Sig. Nilai t yang dihitung sebesar 30,262 menunjukkan bahwa tabel $>$ adalah 2,035, dan 0,000 menunjukkan kurang dari 0,05. Temuan analisis menunjukkan bahwa persyaratan terpenuhi, H_0 2 ditolak, dan H_a 2 disetujui, menunjukkan dampak substansial dari variabel Motivasi (X2) pada Kinerja (Y).

b. Uji F (Stimultan)

Uji Tes ini dirancang untuk mengetahui apakah variabel-variabel ini akan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen pada saat yang bersamaan. (MARDIATMOKO 2020). Analisis digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tersebut. Dalam hal ini pengambilan Keputusan dengan menggunakan rumus berikut:

$$1) F \text{ tabel} = (k:n-k)$$

"k" menunjukkan jumlah variabel independen dalam pernyataan, atau "n" menunjukkan jumlah responden dalam variabel X. Dua variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari "k" adalah "n" dan variabel motivasi (X2) dan disiplin (X1) adalah jumlah dari seluruh responden yaitu 36. Maka jika dimasukan kedalam rumus angka adalah $(2:36 - 2) = (2:34)$, yang telah dihasilkan akan menjadi bantuan untuk mencari dan memeriksa nilai f tabel dalam distribusi statistik signifikan 5% atau 0,05. Maka akan mendapatkan nilai f tabel sebesar 4,13, seperti yang terdapat pada lampiran tersebut.

Uji Koefisien Determinasi

Metrik yang disebut analisis determinasi menunjukkan sejauh mana variabel X mempengaruhi variabel Y. Persentase kontribusi konkuren faktor independen terhadap variabel dependen dipastikan dengan teknik ini. (MARDIATMOKO 2020)

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 6

Correlations				
		DISIPLIN	TRANSFRO M_X2	KINERJ A
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	.649**	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	36	36	36
TRANSFROM_X2	Pearson Correlation	.649**	1	.977**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	36	36	36
KINERJA	Pearson Correlation	.768**	.977**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	36	36	36
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Tabel 7

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.993 ^a	.986	.985	.72614	1.972
a. Predictors: (Constant), TRANSFROM_X2, DISIPLIN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Tabel 8

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.310	.708		15.968	.000		
	DISIPLIN	.210	.025	.232	8.485	.000	.579	1.728
	TRANSFROM_X2	1.175	.039	.827	30.262	.000	.579	1.728
a. Dependent Variable: KINERJA								

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Mengikuti pengolahan SPSS yang di jelaskan pada tabel diatas kriteria tersebut ditemukan dalam hasil analisis korelasi dan regresi diperlukan dalam menghitung Sumbangan Efektif (SE) sudah lengkap dan nilai yang digunakan disajikan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 9

Variabel	Standardized Coefficient (Beta)	Koefisien Korelasi	R Square
Disiplin (X1)	0,232	0,768	0,986
Motivasi (X2)	0,827	0,977	

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Perhitungan nilai SE akan dihitung menggunakan rumus berikut:

$$SE(X)\% = \text{Beta}X \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

$$SE \text{ Total} = SE(X1)\% + SE(X2)\%$$

- 1) Sumbangan Efektif (SE) variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y)
 $SE(X1)\% = 0,232 \times 0,768 \times 100\% = 17,82\%$
- 2) Sumbangan Efektif (SE) variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)
 $SE(X2)\% = 0,827 \times 0,977 \times 100\% = 80,8\%$
- 3) Sumbangan Efektif (SE) total

$$SE \text{ total} = 17,82\% + 80,8\% = 98,6\%$$

Berdasarkan hasil yang telah dirumuskan dan diperhitungkan Terlihat bahwa sumbangan efektif (SE) variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 17,82 % dan sumbangan efektif (SE) variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 80 % adalah 0,8. %. Dengan demikian hasil tersebut dapat dipastikan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dibandingkan dengan variabel Disiplin (X1). Serta untuk hasil Sumbangan Efektif (SE) total adalah sebesar 98,6%, nilai tersebut sama dengan nilai koefisien determinasi (Rsquare) analisis regresi sebesar 98,6%. Dalam hal lainnya jika nilai Disiplin (X1) ditambahkan dengan nilai Motivasi (X2) maka dengan $17,82\% + 80,8\% = 98,6\%$. Untuk uji koefisien determinasi simultan untuk menghitung Sumbangan Relatif (SR) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- 1) Sumbangan Relatif (SR) variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

$$SR(X1)\% = 17,82\%/98,6\% = 18,5\%$$

- 2) Sumbangan Relatif (SR) variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

$$SR(X2)\% = 80,8\%/98,6\% = 81,5\%$$

- 3) Sumbangan Relatif (SR) total

$$SR \text{ total} = 18,5\% + 81,5\% = 100\%$$

Temuan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa sumbangan relatif (SR) motivasi bervariasi untuk kinerja cukup besar dan dominan , yakni sebesar 81,5 % , sedangkan sumbangan relatif (SR) perubahan disiplin terhadap kinerja sebesar 18,5 %. dan sama dengan 100% atau 1 untuk total sumbangan relatif (SR).

b. Uji koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien ini digunakan untuk menentukan hubungan atau kontribusi signifikan yang juga dimiliki variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen. Berikut adalah tabel dengan hasil koefisien yang ditentukan:

Tabel 10

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.993 ^a	.986	.985	.72614	1.972
a. Predictors: (Constant), TRANSFROM_X2, DISIPLIN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Jika nilai R Square variabel independen mendekati 1 atau 100%, itu dianggap berdampak pada variabel terikat. Ini juga berdampak pada variabel kinerja, yang memiliki rata-rata 98,6% bahwa 1,4% dipengaruhi oleh variabel selain variabel independent.

Pembahasan

Perubahan motivasi dan disiplin juga berdampak besar terhadap kinerja, menurut temuan uji F, yang diturunkan dari uji analisis data yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 25. Perhitungan uji F menghasilkan nilai $1141,097 > 4,13$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Hasil ini cukup untuk menyimpulkan bahwa Kinerja pegawai (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh faktor Motivasi (X2) dan Disiplin (X1) pada saat yang bersamaan. Ini juga menyoroti penerimaan hipotesis (Ha3, yang disetujui dan Ho3, yang ditolak) yang mengklaim motivasi dan disiplin juga memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukmajaya di Kota Depok dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi dan disiplin. Selanjutnya, karena kedua elemen ini berdampak pada kinerja, Kantor Kecamatan Sukmajaya Kota Depok harus menjaga motivasi dan disiplin kerja. Manajer senior dapat membantu mencapai hal ini dengan meningkatkan moral pegawai dalam menghadapi tujuan bersama, agar pekerja dapat memenuhi tujuan yang dimaksudkan. Hal ini berpengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan dengan perolehan data yang diolah melalui penyebaran kuesioner yang menunjukkan jawaban setuju pada pernyataan nomor 9 dengan jumlah 18 responden.

Hal ini konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh insentif dan disiplin ketika mereka hadir pada saat yang bersamaan PT. Misteri Persada. (Puspita and Widodo 2020)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut ini adalah temuan analisis dan pendapat mengenai dampak disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai, berdasarkan penjelasan pada paragraf sebelumnya.:

- a. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin, dan nilai t-hitung dan t-table digunakan untuk menghitung hasil uji-t faktor disiplin dibandingkan dengan t-menghitung, khususnya $8,485 > 2,035$. $0,000 < 0,05$ adalah nilai signifikan. Akibatnya, H0

ditolak dan H_1 disetujui, menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukmajaya sangat dipengaruhi oleh disiplin.

- b. Motivasi mempunyai pengaruh yang kuat dan terutama untuk motivasi pegawai dan hasil tes kinerja dengan kontras dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ untuk perhitungan $30.626 > 2.035$. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_2 diizinkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukmajaya di Kota Depok dan motivasi berkorelasi signifikan. ditolak dan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dan motivasi pegawai di Kota Depok berkorelasi signifikan.
- c. Nilai F yang dihitung untuk kinerja pegawai yang secara simultan atau bersama-sama terdiri dari kedisiplinan dan motivasi adalah $1141,097 > 4,13$ dan Nilai yang signifikan adalah $0,000 < 0,05$. Akibatnya, H_3 disetujui dan dapat ditentukan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Sukmajaya Kota Depok memiliki perilaku disiplin dan motivasi yang baik.

Saran

Berikut ini adalah rekomendasi atau saran yang mungkin penulis buat untuk mengingat temuan penelitian yang dilakukan :

- a. Kecamatan Sukmajaya Kota Depok agar terus meningkatkan perilaku pegawainya dalam setiap aktivitas dengan melakukan pemeriksaan yang ketat guna memastikan pegawai berperilaku lebih baik dan mematuhi peraturan kantor.
- b. Camat pada Kecamatan Sukmajaya Kota Depok agar terus memberikan dan meningkatkan motivasi bagi para pegawai pada saat ada kegiatan berlangsung agar pegawai lebih mendapatkan semangat yang dapat meningkatkan kinerja yang maksimal.
- c. Tindakan tegas terhadap pegawai Kecamatan Sukmajaya Kota Depok yang disiplin harus dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kegiatan yang sedang berlangsung.
- d. Saran bagi peneliti selanjutnya agar memilih variabel penelitian yang lain yang lebih relevan untuk melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan dengan menambah jumlah responden dan menambah waktu penelitian untuk hal yang jauh lebih baik dan akurat.

DAFTAR REFERENSI

- Armand, F. (2003). *Social marketing models for product-based reproductive health programs: A comparative analysis*. Occasional Paper Series. Washington, DC. Retrieved from www.cmsproject.com.
- Belair, A. R. (2003). *Shopping for your self: When marketing becomes a social problem* (Dissertation). Concordia University, Montreal, Quebec, Canada.
- Berliana, Nova. (2021). Landasan teori جديدا. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, 2(1985), 17–39.
- Billy Nugraha. (2022). *Pengembangan uji statistik*. Jakarta.
- Chain, P. (1997). Same or different?: A comparison of the beliefs Australian and Chinese university students hold about learning's. *Proceedings of AARE Conference*. Swinburne University. Available at: <http://www.swin.edu.au/aare/97pap/CHAN97058.html>, diakses tanggal 27 Mei 2000.
- Kotler, P., & Lee, N. R. (2009). *Up and out of poverty: The social marketing solution*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Lindawati. (2015). *Analisis faktor yang mempengaruhi perilaku ekonomi dan kesejahteraan rumah tangga petani usahatani terpadu padi-sapi di Provinsi Jawa Barat*. Institut Pertanian Bogor. Retrieved from <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/85350>.
- LPPSP. (2016). *Statistik Indonesia 2016*. Badan Pusat Statistik, 676. Jakarta. Diakses dari <https://www.lppsp.go.id/index.php/publikasi/326>.
- Mardiatmoko, Gun-. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>.
- Mary Parker. (2018). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta Timur.
- Norsyaheera, A. W., Lailatul, F. A. H., Shahid, S. A. M., & Maon, S. N. (2016). The relationship between marketing mix and customer loyalty in hijab industry: The mediating effect of customer satisfaction. In *Procedia Economics and Finance* (Vol. 37, pp. 366–371). Elsevier B.V. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30138-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30138-1).
- Nurmadiyah, N. (2020). Manajemen sarana dan prasarana. *Al-Afkar: Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 30–50. <https://doi.org/10.32520/afkar.v6i1.190>.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Literature review manajemen kinerja). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–571.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 31–41.

- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>.
- Risdwiyanto, A. (2016). Tas kresek berbayar, ubah perilaku belanja? *Kedaulatan Rakyat*, 22 Februari, 12.
- Siemin Ciamas, Elsera, & Siahaan, R. B. F. (2021). Seminar nasional sains dan teknologi informasi (SENSASI). Agustus, 491–495.
- StatSoft, Inc. (1997). *Electronic statistic textbook*. Tulsa, OK: StatSoft Online. Available at: <http://www.statsoft.com/textbook/stathome.html>, diakses tanggal 27 Mei 2000.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif* (Vol. 6).