

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK

¹⁾ Teguh Apriawan, ²⁾ Yasnimar Ilyas, ³⁾ Syaiful Anwar

¹⁾ Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: apriawancempluk@gmail.com

²⁾ Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: yasnimar.ilyas@dewantara.ac.id, syaiful.anwar@dewantara.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the Variables of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Depok City Manpower Office. This type of research is quantitative causality. The research data were obtained from questionnaires, observations and related literature studies according to the research objectives. The analysis technique uses multiple linear regression with hypothesis testing, namely the F test and T test. The number of samples is 40 respondents using saturated sampling technique. The results showed that the variables of Motivation and Work Discipline had a significant effect both partially and simultaneously on Employee Performance at the Depok City Manpower Office, the most dominant variable influencing performance was work discipline, while the magnitude of the contribution of motivation and work discipline variables to performance was equal to 31.1%, while the remaining 68.9% is influenced by other factors not discussed in this study.

Keywords: Motivation, work discipline, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif kausalitas. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, observasi dan studi kepustakaan terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebesar 40 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja yaitu variabel disiplin kerja, adapun besarnya kontribusi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 31,1%, sementara sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah

organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu

jalannya suatu organisasi atau instansi instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai motivasi semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta motivasi kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai motivasi kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkahlakunya kepada sasaran tertentu. Apabila pegawai-pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan

mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai.

Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Depok juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok mempunyai tugas pokok yaitu : melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan. Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi: (1) Perumusan kebijakan teknis ketenagakerjaan, (2) Perencanaan program dan kegiatan ketenagakerjaan, (3) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum ketenagakerjaan, (4) Penyelarasan dan pembinaan tugas ketenagakerjaan, (5) Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tugas ketenagakerjaan, (6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada

permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang alpa dan izin, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat.

Tabel 1. Daftar Absensi Bulan Agustus-Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Masa Kerja Hari	Alpa	Izin	Telat dan Pulang Cepat
Agustus	39 Pegawai	780	15	4	2
September	40 Pegawai	880	12	6	0
Oktober	40 Pegawai	800	16	4	1
November	40 Pegawai	880	19	12	0
Desember	39 Pegawai	897	9	13	0

Sumber: Subag Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kota Depok 2021

Berdasarkan tabel data absensi kepegawaian tersebut dapat dilihat bahwa masih ada pegawai yang tidak masuk kerja, izin, telat dan pulang cepat. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan oleh penulis maka rumusan masalah yang dapat diangkat pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok?
4. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok?
5. Berapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas yang diturunkan kedalam rumusan masalah, maka peneliti menyadari bahwa motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat perlu dipahami bersama, maka dirumuskan tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja kota Depok.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja

menjelaskan kinerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasaan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016), manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Pengertian Manajemen menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Abdullah (2014:2) Manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi, melalui fungsi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan dabntuan sumber daya organisasi (*man, money, material, mechine and method*) secara efisien dan efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Manullang (2005) mengemukakan definisi manajemen sumber daya manusia

(personalia) sebagai seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna, sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.

Menurut Sofyandi (2009:6) definisi bahwa Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *Planing, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi oprasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien

2.1.2 Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2002:61) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai adalah untuk :

- a. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.

- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. Mempertinggi moral kerja pegawai.
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- g. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
- h. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh anggotanya, karena dengan motivasi tersebut dapat menggerakkan setiap individu untuk melakukan seluruh aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan energi dari dalam diri seseorang sebagai pendorong yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bekerja atau bergerak dengan antusias terhadap suatu kegiatan.

Menurut Hasibuan (2006: 150) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. Motivasi Positif
Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif
Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif

ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Menurut Abraham H. Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologikal:
 - a) Pemberian bonus
 - b) Uang makan
 - c) Uang transport
 - d) Fasilitas perumahan
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan:
 - a) Tunjangan Kesehatan
 - b) Asuransi kecelakaan
 - c) Perlengkapan keselamatan kerja
3. Kebutuhan sosial :
 - a) Teman
 - b) Interaksi
4. Kebutuhan akan penghargaan :
 - a) Penghargaan diri
 - b) Pengakuan akan prestasi
5. Kebutuhan perwujudan diri
indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal.

2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur.

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan

melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Sinambela (2019:332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Indikator Disiplin Kinerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku. Dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.
5. Seorang pegawai didalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi, untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu tujuan sebagian

besar ditentukan oleh kinerja dari setiap pegawai dalam organisasi tersebut.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai. Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2011:161), kinerja merupakan “prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selain itu, menurut Bambang Guritno dan Waridin dalam Heny Sidanti (2015:46) menyatakan bahwa kinerja adalah “perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.”

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Hipotesis Penelitian

$H_0 = 0$: Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

$H_1 \neq 0$: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

$H_2 \neq 0$: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

$H_3 \neq 0$: Diduga motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausalitas. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (*independen*) mempengaruhi variabel yang lain (*dependen*).

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2021 sampai Maret 2022, Adapun tempat penelitian yang dilakukan yaitu di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, Jalan Margonda Raya nomor 54 Kota Depok.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Depok sebanyak 40 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik yang digunakan untuk penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Jadi sampel dapat dikatakan sebagai wakil dari seluruh populasi yang akan diteliti. Seluruh yang terdapat pada sampel hanyalah sebagian dari jumlah populasi keseluruhan. Setelah peneliti menentukan

populasi maka selanjutnya peneliti menentukan sampel penelitian, dengan harapan sampel yang ditentukan dapat mewakili dari populasi. Dalam melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam kaitan ini jumlah seluruh pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Depok sebanyak 40 orang sehingga jumlah populasi atau keseluruhan Staff PNS dijadikan sampel penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, observasi, studi pustaka.

3.5 Uji Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu analisis kuantitatif deskriptif, yaitu dengan cara menganalisis data yang telah terkumpul kemudian data tersebut dideskripsikan dan digambarkan melalui penjelasan secara sistematis atau disajikan dalam bentuk tabel dan/atau grafik.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas suatu instrumen (dalam angket) dilakukan dengan mengatur korelasi antara variabel atau item dengan skor total variabel menggunakan rumus teknik korelasi *Pearson Product Moment Correlation Coefficient* (r), dengan ketentuan:

- Apabila r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid
- apabila r hitung \leq r tabel maka dinyatakan tidak valid

3.5.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban

seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Setiap alat pengukur perlu memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang jika diujikan secara berulang-ulang (*repetitif*) pada kelompok yang sama, akan menghasilkan perolehan data yang serupa dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden (Ghozali, 2016:95).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat masalah di dalam data regresi.

1. Uji Normalitas

Metode uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian dengan metode *Kolmogorov Smirnov* ini mengasumsikan bahwa distribusi variabel yang diuji bersifat kontinu. Normal atau tidaknya data yang terdistribusi menentukan apakah data tersebut secara sah dapat diperoleh atau tidak.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel dalam suatu model regresi. Korelasi yang sangat kuat diindikasikan dengan miripnya antar variabel independen. Proses identifikasi multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Pada suatu model, apabila nilai VIF < 10 maka dapat dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas, sementara apabila nilai VIF ≥ 10 maka model tersebut mengandung multikolinearitas (Agus, 2016:62).

3.6 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis yang memiliki variabel bebas lebih dari satu disebut analisis regresi linear

berganda. Teknik regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots) terhadap variabel terikat (Y)

3.7 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji signifikansi uji t. Kriteria pengambilan keputusannya dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai α (5%). Pengambilan keputusan dapat dinyatakan berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $Sig < \alpha$, maka H_0 ditolak
- Jika nilai $Sig \geq \alpha$, maka H_0 diterima

3.8 Uji F Simultan

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat secara simultan terhadap variabel bebas. Kriteria penerimaan hipotesis untuk uji F tidak jauh berbeda dengan uji t, yaitu:

H_a diterima: Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang berarti motivasi (X_1) dan disiplin Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai secara signifikan.

H_0 diterima : Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, yang berarti motivasi (X_1) dan disiplin Kerja (X_2) secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

3.9 Uji Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai R^2 ini memiliki *range* antara 0 hingga 1. Apabila nilai R^2 ini semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (Setiawan, 2015:12)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

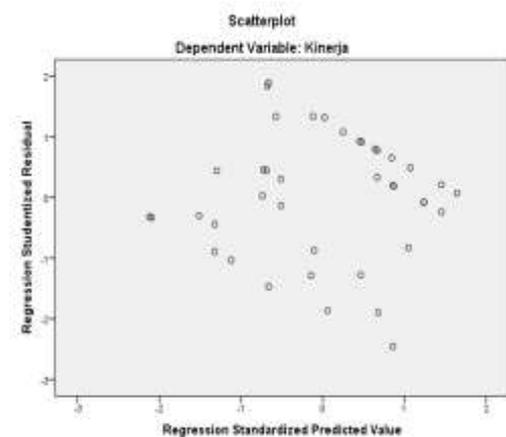
Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2.25379897
Most Extreme Differences	Absolute	0,101
	Positive	0,052
	Negative	-0,101
Test Statistic		0,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olahan data Primer, 2022

Berdasarkan *output* uji normalitas dengan kolmogorov smirnov test, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 (>) lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan data variabel berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Dari gambar di atas, terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, yaitu titik-titiknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya penyimpangan asumsi klasik

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,073	5,265		2,673	0,011		
Motivasi	0,312	0,134	0,330	2,323	0,026	0,876	1,141
Disiplin	0,332	0,123	0,385	2,712	0,010	0,876	1,141

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan data primer, 2022

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai VIF < 10, dan nilai *tolerance* nya > 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas (X) berupa motivasi dan disiplin kerja dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Artinya variabel-variabel tersebut memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang multikolinearitas.

4.2 Hasil Analisa Data

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,073	5,265		2,673	0,011
Motivasi	0,312	0,134	0,330	2,323	0,026
Disiplin	0,332	0,123	0,385	2,712	0,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan data Primer, 2022

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS 23 for windows, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,073 + 0,312X_1 + 0,332 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menggunakan bantuan SPSS 23 for windows, dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Nilai konstanta 14,073 (nilai positif) pada persamaan regresi di atas ini

mempunyai arti bahwa jika tidak ada motivasi dan disiplin kerja, maka kinerja akan konstan sebesar 14,073 satuan.

2. Nilai 0,312 (nilai positif), mempunyai arti jika variabel X1 (motivasi) meningkat dengan nilai 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai (Y) kinerja sebesar 0,312 satuan.
3. Nilai 0,332 (nilai positif), mempunyai arti jika variabel X2 (disiplin kerja) meningkat dengan nilai 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai (Y) kinerja sebesar 0,332 satuan.
4. Berdasarkan hasil uji diatas, variabel yang paling dominan pada penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja dengan nilai 0,332.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Variabel X	Variabel Y	t Tabel	t Hitung	Sig. tabel	Sig. hitung	Hipotesis
Motivasi	Kinerja	1,687	2,323	0,10	0,026	Ha diterima, tolak H0
Disiplin kerja		1,687	2,712	0,10	0,010	Ha diterima, tolak H0

Sumber : Hasil Olahan data Primer, 2022

Dari data tabel diatas pada kolom signifikan terlihat nilai signifikan masing-masing variabel, serta nilai t hitung masing-masing variabel. Hasil uji signifikan variabel bebas dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi (X1), nilai t hitung (2,323) > t tabel (1,687). Sedangkan nilai signifikansi (0,026) > 0,1. Maka H0 ditolak dan H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan.
2. Pada variabel disiplin kerja (X2), nilai t hitung (2,712) > t tabel (1,687). Sedangkan nilai signifikansi (0,010) ≤ 0,1. Maka H0 ditolak dan H2 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	104,995	2	52,498	9,805	0,000 ^a
Residual	198,105	37	5,354		
Total	303,100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Hasil Olahan data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh Fhitung sebesar 9,805 dengan Ftabel sebesar 2,452, sehingga Fhitung (9,805) > Ftabel (2,452), dan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,1$. Maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,589 ^b	0,346	0,311	2,314

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan data Primer, 2022

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* bernilai 0,311 yang berarti dari kontribusi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 31,1%. Dari nilai tersebut artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai rendah yaitu sebesar 31,1%, sementara sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, adapun kesimpulannya sebagai berikut:

1. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
3. Variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yaitu variabel disiplin kerja dengan nilai 0,332 satuan.
5. Adapun besarnya kontribusi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 31,1% dan sisanya 68,9% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti lingkungan, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

5.2 Saran

Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, maka instansi harus mempertahankan segala aspek yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk meneliti variabel yang belum dibahas dalam penelitian ini, serta lebih luas lagi objek penelitiannya sehingga dapat mengungkap lagi faktor-faktor apa saja

yang menyebabkan dan mempengaruhi kinerja pegawai.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Evaluasi. 2009. Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.
- Arizona, Dika, Riniwati, Harsuko dan Harahap, Nuddin. 2013. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang) Jurnal ilmiah, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya.
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua: BPFE Yogyakarta.Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, .2009. Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Holil, Muhammad dan Sriyanto, Agus. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur.
- Jurnal EMBA, Vol 1 no 4 (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751>, diakses 5 Maret 2018)
- Latan, H. dan Temalagi, S. 2013. Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0 Alfabeta Mangkunegara. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkuprawira, TB Sjafridan Hubeis, Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Sumber daya manusia Bogor: Ghalia Indonesia*. Bogor.
- Manullang. 2002. *Manajemen Personalia Cet. VIII, Ghalia Indonesia, Jakarta*.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat Cet. 1, BPFE. Yogyakarta*.
- Narmodo, dkk. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Jurnal Sumber Daya Manusia, Vol 1, No 2. Wonogiri*.
- Paputungan, F.R. 2013. *Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*.
- Riduwan, 2002. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian, Alfabeta. Bandung*.
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan: dari Teorike Praktik, Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Sari. S. Y. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tigaraksa Satria. Tbk cabang Padang. Jurnal EKOB/STEK Fakultas Ekonomi, Vol. 6, no. 1, (<https://lppm.upiypk.ac.id/ekobistek/index.php/EKOBISTEK/article/view/64>, diakses 15 maret 2018). Padang*.
- Saydam, Gouzali, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 2, Gunung Agung, Jakarta*.
- Setiawan, W dan Saryono, O. 2017. *Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai :Studi Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut. Jurnal Of Management/Review, (Online), Vol.1, No. 1, (<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managem> entreview/article/view/512, diakses 15 maret 2018)*
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, STIE YKPN. Yogyakarta*.
- Siswanto, Bedjo. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, PT. Bumi Aksara, Jakarta*.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung*.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta*.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan pengukuran dalam ilmu sosial, Bina Rena Pariwisata, jakarta Universitas Muhammadiyah Makassar. Pedoman Penulisan Skripsi. Makassar*.
- Wijaya, I dan Irwansyah. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan promosi Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, (Online), Vol. 18, No. 2, (<http://ejurnal.pnl.ac.id/index.php/ekonis/article/view/400>, diakses 17 Maret 2018). Sumatera Utara*.