

MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI KESBANGPOL TANGERANG SELATAN

Amirudin¹, Yulies Herni², Sri Purni Hernawati³

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

E-mail: [*amirudin.map7@gmail.com](mailto:amirudin.map7@gmail.com)¹, dosen01135@upam.ac.id², dosen00566@upam.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai- Kota Tangerang, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di Kantor KESBANGPOL TANGERANG SELATAN Cabang Ciledug – Kota Tangerang, dan Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawaisacara simultan terhadap kinerja di Kantor KESBANGPOL TANGERANG SELATAN Cabang Ciledug – Kota Tangerang. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan ukuran sampelnya terdiri dari 55 responden. Meskipun demikian, alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien regresi $Y = 16,658 + 0,589 X_1$, ambang batas 7,047, dan tingkat signifikansi 0,000. Motivasi kerja yang positif dan signifikan berdampak pada kinerja kerja dengan regresi $Y = 25,857 + 0,386 X_2$ dengan thitung 5,217, dan tingkat signifikansi 0,000. Disiplin dan motivasi kerja secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas PEGAWAI seperti yang ditunjukkan oleh analisis regresi $Y = 14,593 + 0,457 X_1 + 0,212 X_2$, Fhitung = 33,251, nilai signifikansi 0,000, dan nilai koefisien korelasi = 0,749, yang menunjukkan tinggi. Sebaliknya, koefisien determinasi yang menunjukkan disiplin dan motivasi kerja secara kolaboratif memiliki kemampuan pengaruh sebesar 56,1% untuk menjelaskan variabel kinerja, sedangkan 43,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci

Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to understand the effects of employee motivation, discipline, and work performance in Kota Tangerang, the effects of employee motivation on work performance in the Kantor KESBANGPOL TANGERANG SELATAN Cabang Ciledug – Kota Tangerang, and the simultaneous effects of employee motivation, discipline, and work performance in the Kantor KESBANGPOL TANGERANG SELATAN Cabang Ciledug – Kota Tangerang. This study's methodology uses a quantitative approach, and the sample size consists of 55 respondents. Despite this, the analysis tool used is berganda regression analysis using SPSS 25's lunak perangkat. The results of this study indicate that positive and significant work discipline has an impact on work performance with a regression coefficient of $Y = 16,658 + 0,589 X_1$, a batas of 7,047, and a significance level of zero. Positive and significant work motivation is shown in the work output with regression $Y = 25,857 + 0,386 X_2$ with a thitung of 5,217 and a significance threshold of 0,000. As demonstrated by regression analysis of $Y = 14,593 + 0,457 X_1 + 0,212 X_2$, Fhitung = 33,251, nilai signifikansi 0,000, and nilai koefisien korelasi = 0,749, discipline and work motivation simultaneously have a significant impact on PEGAWAI productivity. Conversely, the coefficient of determination that indicates discipline and collaborative work motivation has a pengaruh of around 56.1% to explain the kinerja variable, while 43.9% is explained by other variables outside of this study.

Keywords

Motivation, Workplace Discipline, and Employee Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) terus menjadi sumber inspirasi dan panduan bagi dunia usaha untuk berkembang di dunia global. Dalam semua aktivitas bisnis, manusia mempunyai tujuan utama. Sekalipun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang lebih kuat, kegiatan usaha tidak akan terlaksana secara efektif tanpa dukungan daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan pokok kunci yang perlu diperhatikan.

Salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) harus ditangani seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan Mangkunegara (2015:2), yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu jenis perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemberian dana jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan penyediaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Malayu Hasibuan (2015:10), pengelolaan hidup manusia adalah ilmu pengetahuan.

Seni mengatur kerja tenaga dan hubungan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, PEGAWAI, dan masyarakat. Tujuan Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah untuk mencapai kondisi kerja terbaik bagi seluruh karyawan atau PEGAWAI yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Sedarmayanti (2010:147), kinerja adalah suatu hasil yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai moral dan etika Agar. Untuk mencapai kinerja terbaik yang dimiliki PEGAWAI, maka perlu memperhatikan dengan seksama faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja dan motivasi karyawan dalam perusahaan.pada perusahaan itu sendiri.

Tabel 1. Kinerja Pegawai Kantor Kesbangpol Tangerang Selatan

	Tahun2025		
	Januari	Februari	Maret
Target	Rp 200.000.000	Rp 200.000.000	Rp 200.000.000
Pencapaian Target	Rp 221.000.000	Rp 232.000.000	Rp 191.000.000
Keterangan	Tercapai	Tercapai	TidakTercapai

Sumber:Data Kantor Kesbangpol Tangerang Selatan(2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan di atas, dapat diamati bahwa penjualan tiga tahun terakhir adalah Januari, Februari, danSelain itu, pada tahun 2020, Kantor KESBANGPOL TANGERANG SELATAN mengalami kenaikan dan penurunan.

Di dalam sebuah perusahaan, kinerja PEGAWAI tidak dapat meningkat dan menurun dengan sendirinya, tanpa upaya-upaya yang eksklusif bagi perusahaan. Diharapkan bahwa upaya-upaya dari faktor disiplin kerja dan motivasi PEGAWAI akan berdampak pada kinerja PEGAWAI di Kantor KESBANGPOL TANGERANG SELATAN.

Untuk mencapai potensi manusia yang diharapkan, PEGAWAI harus memberikan motivasi yang tepat. Menurut Mangkunegara (2011:93), motivasi kerja adalah situasi yang memungkinkan karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran mereka. Motivasi memiliki peran penting di tempat kerja. Motivasi di tempat kerja membuat PEGAWAI bekerja lebih keras, yang membuat PEGAWAI bekerja kurang produktif. Di sisi lain, PEGAWAI dengan motivasi tinggi akan bekerja dengan segala cara yang memungkinkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:32) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan." Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PEGAWAI Kantor KESBANGPOL TANGERANG SELATAN, berlokasi di Jalan Hos Cokroaminoto, Sudimara Jaya, Ciledug – Kota Tangerang dalam data tahun 2019 mencapai angka 55 PEGAWAI

2.2 Sample Penelitian

Sampel, menurut Sugiyono (2013:62), adalah komponen kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Ukuran sampel penelitian ini adalah 55 orang dari Kantor KESBANGPOL TANGERANG SELATAN. Dengan demikian, metode persiapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling. Ketika setiap anggota populasi digunakan sebagai sampel, ini dikenal sebagai sampling jenuh.

2.3 Teknik Analisis Data

Salah satu langkah terpenting dalam keseluruhan proses penulisan adalah pengumpulan data. Melalui analisis data, dimungkinkan untuk memahami hasil pengumpulan data yang berhasil. Dengan cara ini, hasil penelitian dapat dipahami dengan mudah. Untuk memahami dampak disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja PEGAWAI di Kantor KESBANGPOL TANGERANG SELATAN Cabang Ciledug Kota Tangerang, penulis melanjutkan dengan melakukan hal berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan validitas suatu kuesioner. Tujuan uji coba instrumen penelitian adalah untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah memenuhi persyaratan dilihat dari kesahihan atau validitasnya, atau dari keterandalan atau reabilitasnya. Menurut Sugiyono (2015:168), "Validitas merupakan hasil.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau nilai keandalan dari instrumen yang digunakan. Menurut Sugiyono (2018:121) menjelaskan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

c. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Autokorelasi.

1) Uji Normalitas

2) Uji Multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

4) Uji Autokorelasi

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

1) Analisis Regresi Linear Berganda

- 2) Analisis Koefisien Korelasi
- 3) Uji Koefisien Determinasi
- e. Uji Hipotesis
- 1) Uji Parsial (t-test)
- 2) Uji Simultan (F-test)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

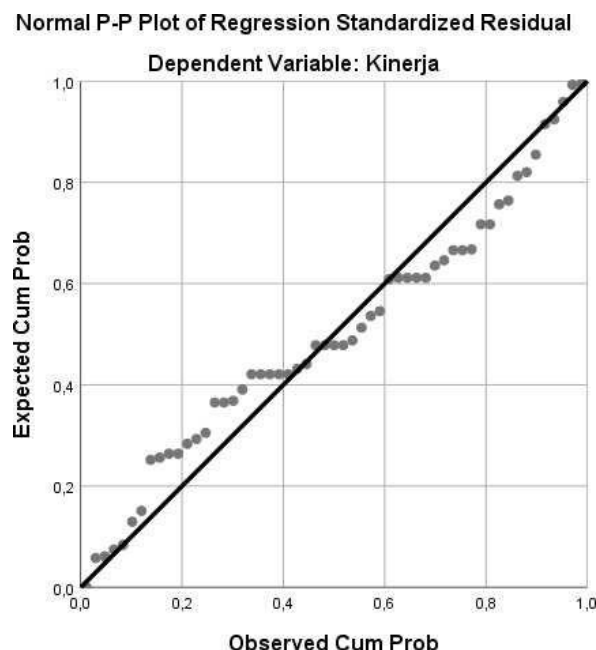
Menurut Sugiyono (2014:95) "Skala pengukuran merupakan kesepakatannya yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data. Uji reabilitas digunakan untuk menguji hasil pengukuran suatu instrumen. Kriteria untuk mengolah uji reabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* < *Standart Cronbach Alpha* 0,60, maka butir pernyataan dinyatakan tidak reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* > *Standart Cronbach Alpha* 0,60, maka butir pernyataan dinyatakan reliabel.

3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui karena berkaitan dengan ketepatan pemilihan teknik uji yang akan digunakan.

Berdasarkan teori statistika model linier hanya residu dari variabel dependent Y yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variabel independen diasumsikan bukan fungsi distribusi, jadi tidak perlu diuji normalitasnya. Hasil output dari pengujian normalitas dengan grafik P-P Plot dan tabel Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai *tolerance* > 10% atau 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toler ance	VIF
1	(Constant)	14,593	2,984		4,891	,000		
	Disiplin Kerja	,457	,089	,540	5,128	,000	,762	1,313
	Motivasi Kerja	,212	,070	,319	3,030	,004	,762	1,313
a.DependentVariable:Kinerja								

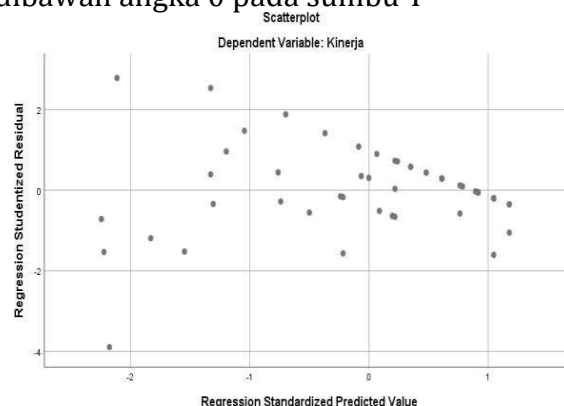
Dari data di atas maka diperoleh nilai:

- Tolerance Value Disiplin Kerja 0,762 > 0,1 dan VIF Disiplin Kerja 1,313 < 10
- Tolerance Value Motivasi Kerja 0,762 > 0,1 dan VIF Motivasi Kerja 1,313 < 10

Maka bebas dari adanya multikolinieritas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos dari gejala Multikolinieritas.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak terdapat pola tertentu dalam grafik *scatterplot*. Pada gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan merata. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linier ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya.

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,749 ^a	,561	,544	1,456	1,747
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan hasil tabel diatas Durbin Watson sebesar 1.747, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 55 responden (n) dan jumlah variabel independen 2 yang artinya $K = 2$, karena nilai Durbin Watson (DW) 1.747 maka lebih besar dari batas atas atau nilai d_U 1.64 dan kurang dari $4 - 1.64$ (2.360), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut diatas yang dihitung menggunakan SPSS versi 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji F Variabel X1, X2 Terhadap Variabel Y

ANOVA ^a						
Model		Sumof Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	140,970	2	70,485	33,251	,000 ^b
	Residual	110,230	52	2,120		
	Total	251,200	54			
a.DependentVariable:Kinerja						
b.Predictors:(Constant),MotivasiKerja,DisiplinKerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 25

Dari hasil pengujian statistik didapat bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $33,251 > 3,17$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak, H_a diterima dengan pengertian bahwa "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja PEGAWAI pada Kantor KESBANG POLTANGERANG SELATAN Cabang Kota Tangerang."

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil penelitian kinerja PEGAWAI dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 48,4%. Diperoleh hasil pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,047 > 2,006$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan kesimpulan H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PEGAWAI (Y).
- Berdasarkan hasil penelitian kinerja PEGAWAI dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 33,9%. Diperoleh hasil pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,217 > 2,006$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan kesimpulan H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PEGAWAI (Y).

- c. Berdasarkan hasil penelitian kinerja PEGAWAI diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,749, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasikerja (X2) secara bersama-sama memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,1% terhadap kinerja PEGAWAI.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Asria, Kenny. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja PEGAWAI Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Anwar. (2013). *Tabel Durbin Watson dan Cara Membaca*. statistikian.com
- Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J Pangemanan, Yolanda P.I. Rori. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Jurnal Ilmiah Sosial Ekonomi*, Vol. 12, No. 3A
- Junaidi. (2010). *Download Tabel Durbin-Watson (DW) Lengkap*. junaidichaniago.wordpress.com
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purnomo, Chandra Andika Hadi. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PEGAWAI PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.