

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bogor

Jahani¹, Lucky Adittiawan², Arie Indriani³

^{1,2,3} Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Depok

e-mail: Jahani.nurhanifa@gmail.com¹, golbylucky@gmail.com²,
indrianit4121@gmail.com³

Abstrak

Sumber daya manusia sudah menjadi bagian penting dalam suatu kegiatan yang ada di sebuah perusahaan/instansi. Setiap perusahaan/instansi pasti memiliki target yang harus dicapai oleh seluruh pegawainya. Adapun permasalahan yang dihadapi seperti hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai masih kurang maksimal dalam mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan/instansi. Metode penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan penelitian survey. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara teknik sensus sampling dan dipilih secara proporsional. Adapun sampel tersebut berjumlah 79 orang responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa 42,8% disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bogor. Sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bogor.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

Human resources have become an important part of activities in a company/agency. Every company/agency definitely has targets that must be achieved by all its employees. The problems faced include the results of the work carried out by employees still not being optimal in carrying out tasks according to the targets set by the company/agency. This research method is a quantitative descriptive method with survey research. Sample selection was carried out using census sampling techniques and was selected proportionally. The sample consisted of 79 respondents, using multiple linear regression analysis. The results of multiple linear regression tests show that 42.8% of discipline and work motivation jointly influence employee performance variables at the Bogor City Transportation Service. Meanwhile, the remaining 57.2% was influenced by other variables not included in this research. The results of the F test show that the variables of discipline and work motivation simultaneously influence employee performance. The results of the t test show that the variables of discipline and work motivation have a positive effect on employee performance at the Bogor City Transportation Service.

Keywords : *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sudah menjadi bagian penting dalam suatu kegiatan yang ada di sebuah perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki target yang harus dicapai oleh seluruh pegawainya. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan

tenaga kerja maupun dari lingkungan perusahaan itu sendiri. Persaingan bisnis yang semakin ketat memicu perusahaan untuk dapat mengikuti perkembangan yang terjadi, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja sumber daya manusia. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Oleh karenanya kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*performance management*).

Disiplin dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat yang berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai. Apabila pegawai yang merasa bahagia dengan pekerjaannya, pada umumnya mereka akan memiliki sikap disiplin dan menikmati pekerjaannya. Sebaliknya apabila terdapat pegawai yang memiliki semangat yang rendah, mereka akan melakukan kebiasaan yang kurang baik. Bahkan mereka akan bersikap kurang sopan terhadap pimpinannya. Hal ini umumnya terjadi pada pegawai yang menyetujui perintah dari atasannya tetapi dengan perasaan yang tidak senang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heryanti, Ariwibowo, dan Rosadi (2020), bahwa secara parsial variabel disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara simultan dengan nilai $19,288 > 2,77$ maka H_0 ditolak yang berarti gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Intikom Berlian Mustika (Heryanti, Ariwibowo, dan Rosadi, 2020).

Rasa tanggung jawab seorang pegawai mencerminkan sikap disiplin yang dimilikinya, dengan begitu akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal. Peraturan perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik, dengan begitu maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Bogor. Berlangsung selama 3 (tiga) bulan yang dimulai pada Bulan Maret 2022 sampai dengan Bulan Juni 2022. Jenis penelitian ini menggunakan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan penelitian survey. metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mencapai sebuah tujuan tertentu dengan rangkaian kegiatan pelaksanaan penelitian yang mencakup pendekatan dan metode yang digunakan. Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah salah satu pendekatan penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena objektif untuk kemudian dikaji menggunakan angkat-angka dan analisis menggunakan statistik. Selanjutnya metode survey yaitu angket yang dimana populasi tersebut dalam cangkupan besar maupun kecil datanya diambil dari sampel. Penelitian survey disebut sebagai penelitian praktis yang dimaksudkan untuk memperbaiki sesuatu hal (Sugiyono, 2018).

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi, elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor pada bidang sarana dan prasarana, adapun jumlah populasi pada penelitian ini adalah sejumlah 79 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono dan Lilis Suryani, 2019). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Populasi dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (*sensus*) yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini semua populasi berjumlah 79 pegawai digunakan sebagai sampel penelitian.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono: 2014). Terdapat dua variable penelitian, yaitu variable terikat

(dependent variable) dan variable bebas (independent variable). Variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variable lainnya, sedangkan variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu melalui kuesioner/angket yang dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Bogor. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2012: 142).

Pengukuran variabel penelitian ini dapat menggunakan suatu skala likert. Skala likert menggunakan lima rantangan yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Teknik analisis data adalah untuk mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah di kumpulkan termasuk pengujiannya (Sanusi, 2017:115). Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, guna mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

Uji kualitas data pertama yang harus dilakukan adalah uji validitas. Berkaitan dengan uji validitas ini Arikunto dalam Unaradjan (2013:164) menyatakan bahwa: "validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Dengan kata lain dapat dikatakan bawa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika butir pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinearitas. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorov-Smirnov Test. Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan histogram. Data variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berdistribusi normal jika gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri (Situmorang, et.al., 2008:56). Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui terdapatnya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tertentu. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas). Sedangkan jika varian tidak sama maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Situmorang, et al., 2007:63). Uji asumsi klasik multikolinieritas ini digunakan dalam analisis linier berganda yang menggunakan dua variabel bebas atau lebih

($X_1, X_2, X_3, \dots X_n$) dimana akan diukur tingkat keeratan (asosiasi) pengaruh antara variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien kolerasi (r). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF yang terdapat pada tabel *Coefficients* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* > 5 (Situmorang, et.al., 2008:101).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian secara terperinci penulis sampaikan di babawh ini meliputi: karakteristik responden, tanggapan responden, hasil uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), hasil uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas) dan hasil uji hipotesis (persamaan regresi linier berganda, hasil uji f , koefisien determinasi, hasil uji t dan pengaruh dominan).

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian yaitu untuk menunjukkan seperti apakah demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Dengan mengetahui demografi responden maka kita akan mengetahui karakteristik responden dalam hal ini pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bogor.

Di bawah ini penulis sajikan tabel karakteristktik responden secara lengkap termasuk presentasinya. Harapannya dengan diketahui karateristik tersebut maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	50	63,3%
	Perempuan	29	36,7%
Jumlah		79	100,0%
Usia	20-30 Tahun	22	27,8%
	31-40 Tahun	24	30,4%
	41-50 Tahun	30	38,0%
	>50 Tahun	3	3,8%
Jumlah		79	100,0 %
Pendidikan	SMA	18	22,8%
	Diploma (D3)	14	17,7%
	S1	45	57,0%
	S2	2	2,5%
Jumlah		79	100,0%
Lama Bekerja	<5 Tahun	20	25,3%
	5-10 Tahun	12	15,2%
	>10 Tahun	47	59,5%
Jumlah		79	100,0%

Sumber: Data Primer yang Telah diolah oleh SPPS, (2023)

Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliable atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis harus valid atau reliable. Dibawah ini disajikan hasil uji kuallitas data berupa uji validitas dan uji realibilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Rhitung	Simpulan	Keterangan
1	Datang tepat waktu	0.514	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
	Izin kerja	0.763	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
2	Menjaga peralatan kantor	0.801	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
	Penggunaan inventaris kantor	0.790	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
3	Mengerjakan tugas	0.709	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
	Hasil kerja	0.873	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
4	Prosedur dan peraturan kerja	0.794	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
	Sanksi kerja	0.641	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$

Sumber: Data Primer yang Telah diolah oleh SPSS, (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Rhitung	Simpulan	Keterangan
1	Hubungan dengan rekan kerja	0.806	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
	Kerja sama dengan rekan kerja	0.776	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
2	Dukungan dari atasan	0.656	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
	Reward bekerja	0.615	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$

Sumber: Data Primer yang Telah diolah oleh SPSS, (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

no	indikator	RHITUNG	simpulan	keterangan
1	Mengerjakan tugas tepat waktu	0.742	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
	Teliti dalam bekerja	0.715	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
2	Kemampuan bekerja	0.795	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
	Kecekatan dalam bekerja	0.787	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
3	Pencapaian target kerja	0.831	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
	Kualitas kerja	0.815	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
4	Bekerjasama dengan rekan kerja	0.565	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$
	Menerima masukan dari rekan kerja	0.549	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih

besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach A	Simpulan	Keterangan
1	Disiplin	0.875	Reliabel	Karena nilai rhitung >0.6
2	Motivasi Kerja	0.679	Reliabel	Karena nilai rhitung >0.6
3	Kinerja	0.874	Reliabel	Karena nilai rhitung >0.6

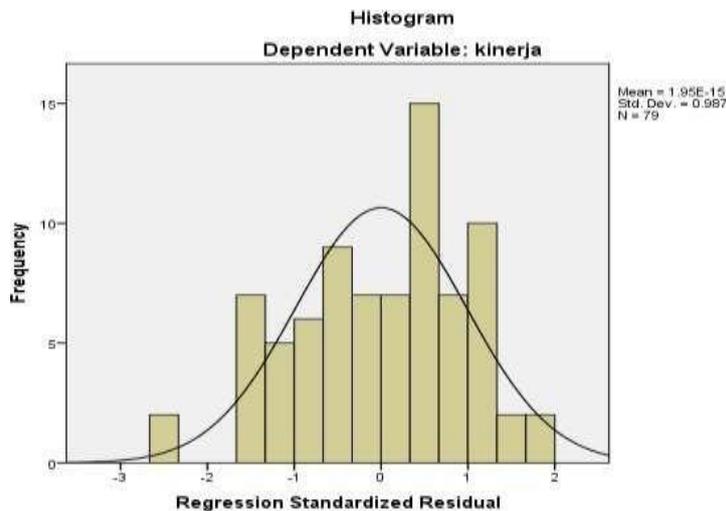
Sumber: Data Primer yang Telah diolah oleh SPSS, (2023)

Pada tabel 5. menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach Alpha yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliable*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji normalitas



Pada Gambar diatas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

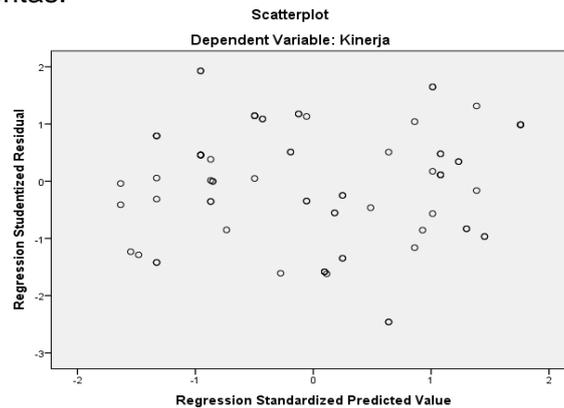
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72535329
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.055
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,083 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

VARIABEL	COLLIENERARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Disiplin Kerja	0.717	> 0.1	1.394	< 5
Motivasi Kerja	0.717	> 0.1	1.394	< 5

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada di atas 0.1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolonieritas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Uji hipotesis bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji t (Uji Parsial), uji F (Uji Simultan) dan koefisien determinasi.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.389	3.793		1.157	.251
	Disiplin	.371	.117	.322	3.182	.002
	Motiivasi_Kerj	.906	.210	.436	4.310	.000

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* pada Tabel 4.11, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 4,389 + 0,371X_1 + 0,906X_2$$

Yang berarti bahwa :

- Konstanta sebesar 4,389 yang berarti jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap nol maka variabel kinerja pegawai hanya sebesar 4,389.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,371 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu satuan sementara variabel motivasi kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,371.

- c. Koefisien regresi motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,906 yang berarti jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu satuan sementara variabel disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,906.

Tabel 9. Uji t (Uji Parsial)

Variabel	T		Sig.		Kesimpulan
	t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Disiplin Kerja	3.182	>1.990	0.002	< 0.05	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja	4.310	>1.990	0.000	< 0.05	Berpengaruh Signifikan

Pada tabel 4.12 di atas untuk menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,990. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bogor karena t_{hitung} (3,182) > t_{tabel} (1,990) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bogor karena t_{hitung} (4,310) > t_{tabel} (1,990) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 10. Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	460.195	2	230.098	30.185	.000 ^b
Residual	579.349	76	7.623		
Total	1039.544	78			

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.443	.428	2.761

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,428 atau 42,8%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bogor sebesar 42,8% sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini melibatkan sebanyak 79 responden untuk memberikan informasi mengenai pengaruh variabel X_1 yaitu disiplin, motivasi kerja X_2 dan terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai. Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di Dinas Perhubungan Kota Bogor khususnya mengenai kinerja pegawai sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel disiplin dan motivasi kerja, maka permasalahan tersebut setidaknya

mulai menjawab. Dari kedua variabel independen yang digunakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bogor.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan yang berada di kuesioner yang telah disebar dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > 0,300$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* $> 0,6$. Hal ini menyatakan bahwa dalam pernyataan dalam kuesioner reliabel. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 4,389 + 0,371X_1 + 0,906X_2$. Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, diperoleh dari nilai koefisien determinasi yang menyatakan dalam *Adjusted R Square* adalah sebesar 42,8% sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pada hasil uji F atau secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} yang telah diolah menggunakan SPSS adalah sebesar 30.185, dari hasil tersebut dapat diperoleh $f_{hitung} 30.185 > f_{tabel} (3,11)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bogor.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hasil penelitian dengan menghitung t_{hitung} . Diketahui dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa angka t_{hitung} variabel disiplin dan motivasi kerja adalah 3,182 dan 4,310 sedangkan angka t_{tabel} adalah 1,990 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya bahwa bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan yaitu sebesar 4,310 yang berarti mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bogor.

Dengan melihat uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan variabel disiplin kerja. Salah satu keberhasilan suatu perusahaan/instansi adalah karena adanya motivasi yang tinggi, dengan adanya motivasi dapat mendorong pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan yang ada di Dinas Perhubungan Kota Bogor. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi, maka timbul kepuasan dan kelancaran dalam meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Sesuai dengan uraian-uraian diatas serta hasil penelitian dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bogor.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bogor.
3. Secara serempak disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Chusnah, C., & Purwanti, H. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi. Kinerja, 2(01), 122–132.* <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>
- Goldwin, C. F., Nazmi, H., Meilissa, & Zebua, E. V. U. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Sabun). Jurnal Riset Manajemen & Bisnis, 4(1), 36–45.*
- Hasibuan, SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Heryanti, Y., Ariwibowo, P., & Rosadi, N. (2020). The Influence of Leadership Style,

- Motivation, and Discipline on Employee Performance of PT Intikom Berlian Mustika. *FOCUS*, 1(2), 55–60. <https://doi.org/10.37010/fcs.v1i2.352>
- Khoerunnisa. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)*. *Jurnal Investasi* 5 (2): 43–44.
- Lubis, M. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Divisi Umum pada PDAM Tirtanadi Medan*. Analisis Kesadahan Total Dan Alkalinitas Pada Air Bersih Sumur Bor Dengan Metode Titrimetri Di PT Sucofindo Daerah Provinsi Sumatera Utara, 44–48.
- Nova. 2019. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan*. (3) 1-9. <http://repository.umsu.ac.id/>
- Robiatul. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang*. STIE La Tansa Mashiro, 2017(9), 6–7.
- Setiaawan, D., & Kurniasih, N. C. 2020. *Pengaruh Biaya Bahan Baku Dan Biaya Tenaga Kerja Terhadap Laba Bersih Pada Pt. Satwa Prima Utama*. *Akurat*, 11(April), 55–64.
- Sihombing, E.B. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan Dan Perikanan* (Doctoral dissertation, Universitas Dharmawangsa).
- Siswanto, B. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–87.
- Sugiyono. 2017. Pengertian instrumen yang valid. *Tinjauan Keaktifan Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi Kelas XI Sma Pasundan 7 Bandung*, 121(Pendidikan and Muhammadiyah 2019).
- Sumbogo, I A., & Diposumsrto, N. S. 2017 *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di PT Swc*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2 (3), 331-340. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.66>
- Wahyudi. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Economic, Accounting, Management and Business*, 01st July 2019. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>