

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON-ASN KECAMATAN BINUANG KABUPATEN SERANG

¹Fifi Nur Aeni

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten

Correspondence		
Email: Fifinuraenii8@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 10 December 2023	Accepted: 19 December 2023	Published: 20 December 2023

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang didukung dengan pendekatan asosiatif. Adapun sampel penelitian ini berjumlah 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan, perhitungan statistik Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai thitung sebesar 3,579 dengan probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.050$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil perhitungan statistik variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai thitung sebesar 5,114 dengan probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.050$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai Fhitung 72,874. Berdasarkan hasil uji F di atas, di ketahui bahwa sig. dari output SPSS Anova adalah 0,00. Maka dasar pengambilan keputusan uji F adalah diterima secara simultan. Yaitu sig. $< 0,05$ hipotesis diterima artinya motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan uji F di ketahui Fhitung $> F_{tabel} = (72,874 > 3,15)$.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya, pembangunan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan peran sumber daya manusia wajib mendapatkan perhatian dari perusahaan yang bergerak dibidangnya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan pembangunan nasional perlu usaha yang gigih dari segala sumber daya yang ada termasuk manusia. Menurut Firman Ashadi (2017:413) pengembangan sumber daya manusia pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitas diri. Pada gilirannya akan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia baik secara makro ataupun mikro. Produktivitas seseorang dapat diukur salah satunya yaitu pada seseorang yang bekerja,

Bekerja sendiri memiliki beberapa makna jika ditinjau dari aspek kehidupan. Menurut Wiltshire (2017) ada 8 makna kerja yaitu: bekerja sebagai kegiatan ekonomi, bekerja sebagai rutinitas dan aktif, bekerja memuaskan secara intrinsik, bekerja secara moral adalah benar, bekerja sebagai pengalaman interpersonal, bekerja sebagai status dan bekerja sebagai kesempatan untuk berlatih. Peranan pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari sangat besar dalam memenuhi kebutuhan. Pemilihan pekerjaan tentunya tidak terlepas dari faktor-faktor seperti kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologis. Secara ekonomi, orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan yang digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Secara sosial orang yang memiliki pekerjaan akan lebih dihargai oleh masyarakat dari pada orang yang tidak mempunyai pekerjaan (Yaktiningsasi, 2018: 77).

Seseorang bekerja ingin mendapatkan jenjang karir yang meningkat serta selaras dengan pendapatan yang lebih pada seseorang tersebut. Untuk mencapai hal ini terdapat dua faktor pendukung yaitu faktor eksternal dan faktor internal, Faktor eksternal dikatakan sebagai faktor luar dari diri seseorang tersebut dan faktor internal, yaitu faktor yang terbangun dari dirinya sendiri. Dalam mengukur pekerjaan seseorang diperlukan analisis dalam kinerjanya. Menurut Prihono, dkk (2017: 2067) Kinerja (*performance*) dapat digambarkan sebagai capaian keberhasilan dalam melaksanakan tugas pada suatu periode berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Faktor internal seperti kurangnya motivasi dalam bekerja dan disiplin kerja. Menurut Bagia (2021: 120) menyatakan motivasi berasal dari kata latin *moreve* berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Paparan teori tentang motivasi menggambarkan pentingnya motivasi dalam mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Kinerja itu sendiri memiliki beberapa pengertian sehingga disebut aspek penting dalam menjaga kelangsungan kualitas pekerjaan seseorang.

Pentingnya motivasi kerja dalam mengoptimalkan kinerja karyawan selaras dengan hasil penelitian Suryani (2021) hasil penelitiannya mengatakan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,683 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,190 > 2,001)$. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Disiplin kerja adalah faktor internal kedua, ketika seseorang telah memiliki motivasinya dalam bekerja, tentu akan ada disiplin kerja yang terbangun dengan sendirinya. Disiplin kerja dianggap sebagai salah satu aspek penting dalam menunjang kinerja seseorang, hal ini merujuk pada definisi disiplin kerja itu sendiri. Menurut Ema Fitri (2020: 57) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pentingnya disiplin kerja dalam mengoptimalkan kinerja, selaras dengan penelitian Syamsudin (2021) hasil penelitiannya menunjukkan, variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Setu, dimana probabilitas signifikansi kurang dari 0,05. Disiplin kerja harus diperhatikan lagi oleh pimpinan khususnya pada pegawai yang dirasa masih kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja agar pegawai memiliki rasa tanggung yang lebih tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja di tahun mendatang.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN di kecamatan wilayah satu yaitu di Kecamatan Binuang, Kabupaten Serang, Banten. Hal ini dikarenakan adanya permasalahan kinerja pegawai Non ASN yang menjadi salah satu hal penting untuk dipertimbangkan dalam lembaga organisasi kedinasan. Proses penciptaan rasa senang dan aman dalam bekerja harus dapat dirasakan oleh semua pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan wilayah kabupaten serang. Dengan disiplin kerja yang belum sesuai dengan ketentuan yang ada serta rasa aman dalam bekerja tentu akan mampu menaikkan kinerja pegawai. Pentingnya penelitian ini terletak pada pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai non-ASN. Dengan memahami berinteraksi dengan motivasi terhadap kinerja pegawai non-ASN, kita dapat mengidentifikasi strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada manajemen organisasi dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang efektif dan memberdayakan pegawai non-ASN untuk mencapai potensi kerja mereka secara optimal.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Pengertian motivasi menurut Jones dalam Dewi Fitriani (2017: 133), motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan. Menurut Hasibuan (2017: 122) motivasi adalah suatu dorongan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Yasri (2017:8) dalam pandangannya, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja adalah sebuah dorongan dari tindakan atau perilaku seseorang dalam hal bekerja.

Adapun beberapa indikator motivasi kerja menurut Simulayu Hasibuan (2021:115), sebagai berikut: Perilaku Karyawan; Usaha Karyawan dan Kegigihan Karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Syamsuddin, 2021: 182). Menurut Gama (2020: 24) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam definisi lain, disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali dirasakan sebagai beban bahkan sebaliknya akan membebani dirinya jika tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya (Punarya, 2019: 92).

Berdasarkan hasil definisi diatas bahwa disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai keadaan dimana seseorang yang tergabung atau terikat dengan sebuah organisasi memiliki nilai-nilai kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Tiga Indikator Disiplin Kerja menurut Punarya (2019: 97) adalah: Disiplin waktu; Sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan; Disiplin peraturan dan Disiplin tanggung jawab.

Kinerja

Menurut Prihono, dkk (2016: 2067) Kinerja (*performance*) dapat digambarkan sebagai capaian keberhasilan dalam melaksanakan tugas pada suatu periode berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Manusia bekerja untuk mengubah keadaan tertentu. Dalam bekerja manusia memiliki tujuan memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang bersifat material maupun yang non-material. Menurut Hamdiyah dan Andi (2016: 30) kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam perusahaan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Amstrong (2018: 69) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017: 243) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: Kualitas kerja ; Kuantitas kerja

Merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dan Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong ke dalam penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif yang didukung dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017: 8). Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penulis melaksanakan penelitian korelasi, bermaksud ingin mengetahui pengaruh antar variable. Adapun pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah asosiatif Menurut Sugiyono (2017: 11) pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komperatif. Dengan penelitian asosiatif ini maka dapat dibangun hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 80). Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan populasi adalah seluruh pegawai non-ASN di kecamatan Binuang, Kabupaten Serang, Banten yang berjumlah 60 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017: 116) sampel dapat diartikan sebagai suatu bagian yang ditarik dari populasi. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif). Menurut Sugiyono (2017: 116), teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik sampling jenuh, yakni keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian, dikarenakan keterbatasan populasi yang ada atau penelitian ingin membuat hasil generalisasi dengan kesalahan yang kecil (Sugiyono, 2017: 85). Adapun sampel yang yang ditetapkan oleh penulis adalah 60 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengertian dari pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dalam pengumpulan data ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data Angket. Yaitu sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis terutama yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan dijawab dengan jawaban yang tersedia. Data angket dalam penelitian ini didapatkan dari jawaban responden. Masing-masing jawaban mengacu pada skala likert. Menurut Sugiyono (2017: 93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti.

2. Uji Instrumen Data

Uji Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017: 165) berpendapat valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya. Sedangkan menurut Ghozali (2018: 55) berpendapat suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $> r$ tabel atau dapat juga dengan nilai $\text{chronbath alpa} > \text{standar kritis alpa}$, maka dikatakan valid.

Uji Reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2017: 168) berpendapat instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat reliabilitas dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* for window. Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik. Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai adalah dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan 0,60. Jika Nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrumen reliabel dan jika Nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018: 154) berpendapat model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal. Data dikatakan normal dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2018: 103), berpendapat bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol. Dalam pengujian, digunakan software SPSS. Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah sebagai berikut:

Jika nilai nilai tolerance lebih < 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) $<$ dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Jika nilai nilai tolerance lebih > 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) $>$ dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018: 134) berpendapat uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Dalam menguji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan menggunakan *grafik scater plot* dengan cara melihat *grafik scater plot* dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika penyebaran data pada scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas.

Jika penyebaran data pada scatter plot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.

4. Koefisien Determinasi

Imam Ghozali (2018: 95), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Rumus yang digunakan dalam analisis ini besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan, yang dirumuskan sebagai berikut: $Kd = r^2 \times 100\%$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi antara variabel bebas dan terikat (yang dikuadratkan)

100% = Pengalihan yang diprosentasikan

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS. Adapun ketentuan besarnya nilai koefisien determinasi (Kd) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dimana interpretasinya adalah:

Jika determinasi bernilai 0 = berarti tidak ada hubungan antara variabel X1 (bebas) dengan variabel Y (terikat).

Jika determinasi bernilai 1 = berarti ada kecocokan yang sempurna dari ketepatan perkiraan model.

5. Uji Hipotesis

Imam Ghozali (2018: 97), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui:

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%. Taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ (5%) artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%. Dalam pengujian ini, hipotesis diterima atau ditolak dicari dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai signifikansi $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Hipotesis F Simultan, dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji hipotesis seperti ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan linier terhadap X1, X2. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut. Quick look. Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis

alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Uji ini diambil dengan keputusan:
 H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.
 H_a diterima dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun responden menurut jenis kelamin dalam penelitian ini, disajikan pada tabel berikut:

Table 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
31	29	60

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa pegawai Kecamatan Binuang, Kabupaten Serang, Banten yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang. Hal ini dapat digambarkan bahwa secara umum karyawan dalam penelitian ini di dominasi oleh laki-laki.

Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun responden menurut tingkat pendidikan dalam penelitian ini, disajikan pada tabel berikut:

Table 2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

SLTA	Diploma	S1	S2	Jumlah
28	0	30	2	60

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa pegawai Kecamatan Binuang, Kabupaten Serang, didominasi oleh karyawan dengan jenjang pendidikan Strata 1.

Responden Berdasarkan Usia

Adapun responden menurut usia dalam penelitian ini, disajikan pada tabel berikut:

Table 3. Responden Berdasarkan Usia

20-30	31-40	41-50	Jumlah
34	17	9	60

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa pegawai Kecamatan Binuang, Kabupaten Serang, Banten didominasi oleh karyawan dengan usia 20 sampai dengan 30 tahun.

Uji Validitas

Table 4. Uji Validitas Motivasi

No Instrumen	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,774	0,250	Valid
2	0,568	0,250	Valid
3	0,583	0,250	Valid
4	0,657	0,250	Valid
5	0,824	0,250	Valid
6	0,718	0,250	Valid
7	0,889	0,250	Valid
8	0,847	0,250	Valid
9	0,833	0,250	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel X1 seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk $n = 58$ yaitu 0.250.

Table 5. Uji Validitas Disiplin Kerja

No Instrumen	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,756	0,250	Valid
2	0,803	0,250	Valid
3	0,713	0,250	Valid
4	0,586	0,250	Valid
5	0,858	0,250	Valid
6	0,658	0,250	Valid
7	0,799	0,250	Valid
8	0,625	0,250	Valid
9	0,693	0,250	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel X2 seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk $n = 58$ yaitu 0.250.

Table 6. Uji Validitas Kinerja

No Instrumen	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,784	0,250	Valid
2	0,827	0,250	Valid
3	0,863	0,250	Valid
4	0,872	0,250	Valid
5	0,904	0,250	Valid
6	0,897	0,250	Valid
7	0,879	0,250	Valid
8	0,811	0,250	Valid
9	0,820	0,250	Valid
10	0,821	0,250	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Y seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk $n = 58$ yaitu 0.250.

Uji Reliabilitas

Table 7. Uji Reliabilitas

<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Variabel
0,881	9	Motivasi
0,870	9	Disiplin Kerja
0,952	10	Kinerja

Data penelitian ini sudah reliabel dikarenakan nilai cronbach's Alpha harus $>$ dari 0,60. Sedangkan data penelitian yang diteliti dengan nilai cronbach's Alpha adalah 0,881 (Motivasi), 0,870 (Disiplin kerja) dan 0,952 (Kinerja). Maka dari itu, data penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Table 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41,25	40,80	40,65
	Std. Deviation	5,044	4,561	5,015
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,229	,179	,198
	Negative	-,194	-,142	-,198
Kolmogorov-Smirnov Z		1,771	1,383	1,533
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078	,144	,182

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil output SPSS uji normalitas one sample kolmogorov smirnov di atas, diketahui nilai (sig.) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Nilai variabel motivasi sebesar 0,078

Nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,144

Nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,182

Karena nilai (sig.) data untuk ke-3 variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data ke-3 variabel tersebut adalah berdistribusi Normal. Dengan demikian maka analisis faktor dalam penelitian ini dapat dilanjutkan.

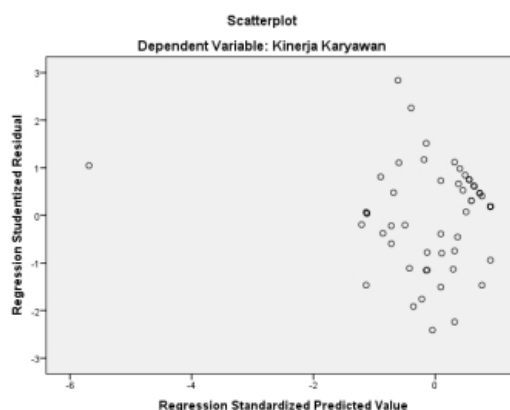
Uji Multikolinieritas

Table 8. Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
X1	0,453	2,207
X2	0,453	2,207

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi dan apabila nilai VIF $< 10,00$ ($2,207 < 10,00$) artinya tidak terjadi multikolinieratis dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model fit atau baik dan dapat dinyatakan pula bahwa distribusi data residual norma.

Koefisien Determinasi

Table 9. Koefisien Determinasi

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error
1	0,848	0,719	0,709	2,705

Berdasarkan hasil uji determinasi koefisien (R-Squared) diketahui bahwa R square adalah 0,719 yang mana artinya hasil dari pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah 71,9%, sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t Parsial

Table 10. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,404	3,273		,429	,670
X1	,371	,104	,373	3,579	,001
X2	,587	,115	,534	5,114	,000

Berdasarkan hasil output SPSS v.22 di atas, dapat diketahui dimana nilai thitung variable X1 lebih besar $>$ dari nilai ttabel ($3,579 > 1,671$) dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,001 dan thitung variable X2 lebih besar $>$ dari nilai ttabel ($5,114 > 1,671$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji t parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pegawai Kecamatan Binuang, Kabupaten Serang.

Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang, Kabupaten Serang.

Uji f Simultan

Table 11. Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1066,542	2	533,271	72,874	,000 ^b
Residual	417,108	57	7,318		
Total	1483,650	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F di atas, di ketahui bahwa sig. dari output SPSS v.22 Anova adalah 0,00. Maka dasar pengambilan keputusan uji F adalah diterima secara simultan. Yaitu sig. < 0,05 hiptotesis diterima artinya motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Binuang, Kabupaten Serang. Dari hasil perhitungan uji F di diketahui $F_{hitung} > F_{tabel} = (72,874 > 3,15)$.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistik variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai thitung sebesar 3,579 dengan probabilitas sebesar 0.001 ($0.001 < 0.050$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam penelitian ini pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan, penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Syaiful Bahri. (2020). dengan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Kontribusi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 70,0%. Artinya variabel kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja adalah 70,0% sedangkan sisanya sebesar 30,0%, dikontribusi variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, pengawasan kerja, iklim organisasi dan lainnya.

Kemudian penelitian terdahulu oleh Atami Bunarya (2021) dengan Hasil ini menunjukkan kontribusi yang diberikan dari motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 54,6%. Hasil pengujian secara parsial memperlihatkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja, disiplin kerja serta gaya kepemimpinan yang diterapkan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistik variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai thitung sebesar 5,114 dengan probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.050$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dalam penelitian ini pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan, penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Bela Oktaviana, (2017) bahwa Hasil penelitian menunjukkan Hasil nilai koefisien jalur dan p-value dari uji hipotesis menunjukkan bahwa p-value < 0,05 diartikan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian terdahulu oleh Gastia Warnadi (2017) berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh R Square pada regresi berganda sebesar 50%. Secara langsung kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh parsial dan langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.184 dibulatkan menjadi 18,4%. Sedangkan secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,237 atau dibulatkan menjadi 23,7%. Dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,391 atau dibulatkan menjadi 39.1%. Berdasarkan analisis regresi berganda menyatakan bahwa nilai Fhitung sebesar 3.784 dengan signifikan 0,000.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistik variabel Motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai Fhitung 72,874. Berdasarkan hasil uji F di atas, di ketahui bahwa sig. dari output SPSS v.22 Anova adalah 0,00. Maka dasar pengambilan keputusan uji F adalah diterima secara simultan. Yaitu sig. < 0,05 hipotesis diterima artinya motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN Kecamatan Binuang, Kabupaten Serang. Dari hasil perhitungan uji F di diketahui Fhitung > Ftabel = (72,874 > 3,15).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan dianalisis yang telah dijelaskan pada penelitian. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan statistik Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai thitung sebesar 3,579 dengan probabilitas sebesar 0.000 (0.000 < 0.050). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Dari hasil perhitungan statistik variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai thitung sebesar 5,114 dengan probabilitas sebesar 0.000 (0.000 < 0.050). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai Fhitung 72,874. Berdasarkan hasil uji F di atas, di ketahui bahwa sig. dari output SPSS Anova adalah 0,00. Maka dasar pengambilan keputusan uji F adalah diterima secara simultan. Yaitu sig. < 0,05 hipotesis diterima artinya motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan uji F di diketahui Fhitung > Ftabel = (72,874 > 3,15).

REFERENCES

- [1] Amstrong. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- [2] Ashadi, F. (2017). Perkembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Usia Dini. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Vo. 2, No. 1.
- [3] Bagia, M. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2..
- [4] Fitri, E. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan PT. Kharisma. *Jurnal Valuta*, Vol. 6, No. 1.
- [5] Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Jurnal Cakrawala*, Vol. 17, No. 2.
- [6] Gama, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Pengembangan dan Aplikasi*. Denpasar: Noah Aletheia.
- [7] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hamdiyah, dkk. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Manajement*, Vol. 2, No. 02.
- [9] Hasibuan, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- [10] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- [11] Prihono, dkk. (2017). Pengaruh Motivasi Budaya Organisasi Spiritual Pada Kinerja Pegawai Kantor Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Provinsi Bali. *Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 1, No, 2.
- [12] Purnaya, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- [13] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- [14] Suryani, L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Dinamika. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4, No. 1.
- [15] Syamsuddin. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina.
- [16] Yasri. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 2, No.2.