

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAWASLU KOTA PEMATANG SIANTAR

^{1*}Zarmeli Ardilla Koto, ²Pirma Simbolon, ³Yoan Hendrawan J Saragih

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

^{1*}zarmelikoro0602@gmail.com

Abstract : This Research Was Carried Out At Bawaslu Pematang Siantar City. The Aim Of This Research Is To Determine The Influence Of Discipline And Work Motivation on employee performance, both simultaneously and partially. The sample in this study consisted of 20 people using the census method. The method used in this research uses a quantitative descriptive approach with multiple linear regression analysis. This research uses the SPSS 25 program to process data. The results of the research show that partially the variables of discipline and work motivation have a positive and significant influence on the performance of Pematang Siantar City Bawaslu employees. Simultaneously, the variables of discipline and work motivation together have a positive and significant effect on the performance of Pematang Siantar City Bawaslu employees. Meanwhile, data analysis using the coefficient of determination shows a significant contribution of 49.3% from the discipline and work motivation variables to the performance of Pematang Siantar City Bawaslu employees and the rest is influenced by other variables not used in this research.

Keywords: discipline, work motivation, employee performance

Abstrak : Penelitian ini dilaksanakan di Bawaslu Kota Pematang Siantar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 orang dengan menggunakan metode sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan program SPSS 25 untuk mengolah data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin dan motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. Secara simultan variabel disiplin dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. Sementara itu analisis data dengan koefisien determinasi menunjukkan kontribusi yang signifikan sebesar 49,3 % dari variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah salah satu faktor terpenting pada sebuah organisasi, sebab sumber daya manusia yang akan menggerakkan sebuah organisasi guna untuk menentukan perkembangan organisasi dan pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai yang baik dapat terbentuk dengan adanya disiplin dan motivasi kerja yang dilakukan sebaik mungkin begitu pula sebaliknya, jika kinerja pegawai menurun dan tidak berkembang akan berdampak bagi pegawai dan perusahaan tersebut.

Disiplin adalah tentang membagi waktu dan memilih sesuatu yang seharusnya dikerjakan dan yang tidak dikerjakan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai faktor, seperti kebutuhan individu, harapan untuk mencapai pengakuan atau pencapaian, dorongan untuk berkembang, atau keinginan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan.

Keterkaitan antara disiplin, motivasi kerja, dan kinerja pegawai yang perlu diteliti untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di instansi ini. Dalam perkembangannya, tidak hanya pada perusahaan/instansi swasta yang mengalami hal tersebut, tetapi juga pada instansi pemerintah dan salah satunya adalah Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Pematang Siantar.



Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) adalah lembaga penyelenggara Pemilu yang bertugas mengawasi penyelenggaraan Pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Tugas, Wewenang, dan Kewajiban Pengawas Pemilu berdasarkan amanat Undang - Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum.

Beberapa penyebab penurunan kinerja pegawai yaitu, keterlambatan, menurunnya kehadiran, tidak taat pada atasan menyebabkan kurang disiplin dalam bekerja, hal ini berdampak negatif terhadap motivasi kerja pegawai, kurangnya motivasi kerja yang menyebabkan pegawai kurang produktif melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, menghambat pegawai berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah atau menciptakan solusi baru.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas, untuk mengatasi penurunan kinerja pegawai akibat rendahnya disiplin dan motivasi kerja, organisasi perlu menerapkan strategi yang melibatkan perbaikan komunikasi, pemberian umpan balik, pengembangan keterampilan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan disiplin. Selain itu, pendekatan yang inklusif dan adil dari manajemen dapat membantu meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut (Silaen et al, 2021) prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam (Silaen et al., 2021) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Disiplin

Menurut (Roebing, 2017) terminologi disiplin, berasal dari kata latin yakni *discere*, yang berarti belajar atau menggemang. Selanjutnya timbul kata *disciplina*, yang bermakna pengajaran atau pelatihan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), disiplin dimaknai:

1. Tata tertib (di sekolah, dikantor, kemiliteran, dan sebagainya)

2. Ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan tata tertib

3. Bidang studi yang memiliki objek, sistem, dan metode tertentu.

Indikator Disiplin

Menurut (Agustini, 2019) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.



3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggungjawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator di atas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Motivasi Kerja

Menurut Danim dalam (Agustini, 2019) menyatakan bahwa, motivasi kerja karyawan diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya. Sementara itu, motivasi kerja mengacu pada dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan mencapai tujuan di lingkungan kerja. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk keinginan untuk mencapai tujuan pribadi atau profesional, kepuasan pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab, atau imbalan finansial. Tingkat motivasi kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dan produktivitas secara keseluruhan.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Agustini, 2019) setelah pihak perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dan meminimalkan masalah atau hambatan dalam pemberian motivasi, lebih lanjut kita melakukan penilaian apakah motivasi yang kita lakukan berjalan sesuai dengan tujuan dan mampu merubah karyawan lebih baik dengan cara memperhatikan sikap karyawan dalam bekerja.

Adapun ciri - ciri orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

1. Bekerja sesuai standard
2. Senang bekerja
3. Merasa berharga
4. Bekerja keras
5. Sedikit pengawasan
6. Semangat juang tinggi
7. Disiplin

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian pada karyawan Bawaslu Kota Pematang Siantar yang berjumlah 20 karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2021) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, teknik sampel ini memakai sampling jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2021) metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah : Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Metode Analisis

Menurut (Nateon et al., 2018) teknik analisis adalah metode atau model teknik analisis yang digunakan untuk menguji keterkaitan atau peluang antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini bisa menggunakan statistik regresi berganda dengan alat bantu menggunakan aplikasi SPSS, antara lain yaitu:

Uji Asumsi Klasik



Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan KolmogrovSmirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka jika nilai Asymp. Sig.(2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Adanya varians - variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (Homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Data Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2021) dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data, sedangkan dalam penelitian kualitatif-naturalistik peneliti akan lebih banyak menjadi instrumen, karena dalam penelitian kualitatif peneliti merupakan *key instruments*.

Tabel 1. Penilaian Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dinuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda.

Uji Hipotesis

Menurut (Nateon et al., 2018) uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol).

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak. Penafsiran pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas korelasi sig-2tailed lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka hipotesis nol ditolak sehingga ada hubungan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika nilai probabilitas korelasi sig-2tailed lebih besar dari tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka hipotesis nol diterima, sehingga tidak ada hubungan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji Statistik F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis dengan uji F adalah dilakukan dengan melihat nilai F, jika lebih besar dari 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%(0.05), dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.



Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol sampai satu (0-1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. (Ghozali dalam Nateon *et al*, 2018) jika dalam uji empiris didapatkan nilai *adjusted R²* negatif, maka nilai *adjusted R²* dianggap bernilai nol.

Model Regresi Linier Berganda

Menurut Priyono dalam (Ismawati *et al.*, 2017) analisis linier regresi berganda adalah menganalisis hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (X₁,X₂,X₃,... X_n) dengan variabel dependen (Y).

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Fungsi tersebut menerangkan hubungan antara dua variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana : Y : Kinerja Pegawai, a : Konstanta, b₁ dan b₂ : Koefisien Regresi, X₁ : Disiplin, X₂ : Motivasi Kerja, e : Faktor Gangguan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji One-Sample Kolmogrov-Semirnov Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,30215094
Most Extreme Differences	Absolute	,160
	Positive	,160
	Negative	-,130
Test Statistic		,160
Asymp. Sig. (2-tailed)		,195 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS 25

Hasil dari uji normalitas dengan kolmogrov-semirnov menunjukkan bahwa pada kolom kolmogorov-smirnov dapat diketahui,nilai signifikansinya adalah 0,195 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1,557	5,637		,786
	Disiplin	-,069	,092	-,166	,465
	Motivasi_Kerja	,118	,068	,385	,102

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS 25

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai variabel constant 0,786 > 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai variabel disiplin (X₁) 0,465 > 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai variabel motivasi kerja (X₂) 0,102 > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas.



Seluruh variabel lebih besar dari signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	,992	1,008
	Motivasi_Kerja	,992	1,008

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS 25

Dari hasil tersebut, nilai *tolerance* semua variabel bebas (Disiplin: 0,992 dan Motivasi Kerja: 0,992) maka diketahui bahwa nilai $0,992 > 0,10$, dan kedua variabel antara Disiplin (X1) sebesar 1,008 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar $1,008 < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ini berarti model regresi ini tidak memiliki gejala multikolinioritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap keputusan pembelian. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan. Dalam penelitian ini nilai t tabel 2,109.

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,564	2,886		10,936	,000
	Total_X1	,120	,047	,440	2,535	,021
	Total_X2	,103	,035	,510	2,942	,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, maka dapat diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Sebagai berikut :

- a. Hasil uji untuk variabel Disiplin (X₁) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,535 > nilai t_{tabel} 2,109 dan nilai signifikan $0,021 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. Hasil uji untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,942 > nilai t_{tabel} 2,109 dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji-F)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama - sama terhadap variabel dependen / terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara Bersama - sama variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependent, dimana tingkat signifikan yang digunakan 5%.

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	12,570	2	6,285	8,252	,003 ^b



Residual	12,949	17	,762		
Total	25,519	19			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1					

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 8,252 > F_{tabel}$ yaitu 3,59 dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bersama - sama secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi - variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol sampai satu (0-1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,493	,433	,873

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS 25

Dari tabel di atas diperoleh nilai R square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus nilai regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R square yang diperoleh adalah 0,493 atau $100 \times 0,493 = 49,3\%$. Jadi besarnya kontribusi X_1 dan X_2 adalah 49,3% sedangkan sisanya ($100\% - 49,3\% = 50,7\%$) dipengaruhi oleh faktor lain.

Model Regresi Linier Berganda

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,564	2,886		10,936	,000
	TOTAL_X1	,120	,047	,440	2,535	,021
	TOTAL_X2	,103	,035	,510	2,942	,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 31,564 sedangkan nilai koefisien regresi untuk Disiplin (X_1) = 0,120, dan Motivasi Kerja (X_2) = 0,103.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi tersebut. Adapun persamaan regresi tersebut sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

$$Y = 31,564 + 0,120 X_1 + 0,103 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 31,564 berarti bahwa jika variabel disiplin dan motivasi kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 31,564.
- b. Nilai koefisien $b_1 = 0,120 X_1$ atau 12 % menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, setiap kenaikan tingkat disiplin sebesar satu poin maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,120. Begitupun sebaliknya, apabila disiplin mengalami penurunan sebesar satu poin maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,120.



- c. Nilai koefisien $b_2 = 0,103 X_2$ atau 10,3 % menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, bahwa setiap kenaikan tingkat motivasi kerja adalah sebesar satu poin maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,103. Begitupun sebaliknya, apabila motivasi kerja mengalami penurunan sebesar satu poin maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,103.
- d. Dari hasil uji regresi liner berganda variabel Disiplin (X_1) yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dimana nilai koefisiennya sebesar 0,120 dibanding dengan variabel Motivasi Kerja (X_2) yang nilai koefisiennya hanya sebesar 0,103.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, fakta- fakta yang telah diuraikan diatas ada kaitannya dengan rumusan masalah yaitu, “Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai?”, “Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?”, dan “Apakah disiplin dan motivasi kerja bersama - sama, berpengaruh terhadap kinerja pegawai?”.

Kontribusi variabel disiplin (X_1), dan variabel motivasi kerja (X_2) dalam upaya memengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) secara simultan (bersama-sama) dapat diwakili oleh besarnya koefisien determinasi. Sebagaimana sudah diuraikan diatas, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka (R square) adalah sebesar 0,493 atau 49,3% yang artinya besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan adalah sebesar 49,3%, sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi faktor lain.

Besarnya kontribusi masing-masing variabel independen tersebut diatas baik secara parsial maupun simultan masih perlu dianalisa lebih lanjut guna mengetahui apakah hasilnya dapat diterima atau tidak. Dan untuk mengetahui diperlukan uji hipotesis. Diketahui dalam menguji hipotesis secara parsial, diperlukan uji t, sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan diperlukan uji F. Penjelasan dari masing - masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output SPSS, variabel Disiplin (X_1) menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,021 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,535 > 2,109$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai bawaslu kota Pematang siantar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan & Priyanto, 2021).

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output SPSS, variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,009 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,942 > 2,109$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu (Yanthi, Parma & Heryanda, 2019). Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bawaslu Kota Pematangsiantar.

Pengaruh Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bersama-sama, terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), karena nilai F_{hitung} $8,252 > F_{tabel}$ yaitu 3,59 dan signifikansinya 0,003 jauh lebih kecil dari 0,05 maka artinya secara simultan bahwa variabel bebas disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bersama - sama secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bawaslu kota Pematangsiantar.

KESIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Kantor Bawaslu Kota Pematangsiantar, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor bawaslu kota Pematangsiantar. Maknanya adalah pimpinan penting secara konsisten mengendalikan disiplin karyawan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor bawaslu kota Pematangsiantar. Mencakupnya adalah bersama pimpinan



perlu secara konsisten memberikan motivasi kepada pegawai dalam berbagai bentuk agar kinerja pegawai meningkat.

- c. Secara bersama-sama disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini instansi sangat penting secara konsisten memastikan bahwa setiap pegawai berdisiplin dan termotivasi agar kinerja organisasi berkinerja tinggi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor bawaslu kota Pematangsiantar. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan - keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, sebagai berikut:

1. Kantor bawaslu kota Pematangsiantar sebaiknya lebih memerhatikan disiplin pegawai, agar terciptanya kinerja yang memuaskan di masa yang akan datang, dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai lembaga pengawas yang terpercaya, bawaslu kota Pematangsiantar harus mampu memberikan contoh yang baik kepada masyarakat.
2. Kantor bawaslu kota Pematangsiantar selain disiplin, penting juga untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya, agar berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari dalam maupun luar pekerjaan.
3. Bagi pegawai hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Aufia Zahra Fadillah, J. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Bersihanta Tarigan, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*.
- Budhi, R. G. (2017). *Revolusi Karyawan*.
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Ida Ismawati, A. k. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). e – *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- Luthfi Maadjid Abdullah, A. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. Universitas Telkom Bandung.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The Effect Of Recruitment And Selection On Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 95-106
- Gunawan, N. V., Fajrillah, & Ginting, R. S. I. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe GO POGO Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 54 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.355>
- Mulang, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Mirai Management*.
- Nateon dkk. (2018). Faktor-Faktor Demografi Yang Berdampak Terhadap Kepatuhan Wp Badan (UMKM) Di Kota Palembang. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi Politeknik Negeri Sriwijaya*, 105.
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinubah. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 290-298



- Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, I. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL AXIATA Cabang Singaraja. *Bisma : Jurnal Manajemen*.
- Sari, A. (2023). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian*. Jayapura: CV. Angkasa Pelangi.
- Silaen, N. R., & dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). Pengaruh Kedekatan Atasan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25–41. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, Bandung.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptj Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Via, B. L., Simatupang, P., & Girsang, R. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(2), 101 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.431>
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Wiranda, A., & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (ANJAB) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>