
Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Selatan

Asyraf Sabila^{1*}, Anggada Bayu Seta², Sri Mulyani³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
asysabila23@gmail.com

(Diterima: 30 Desember 2024; Direvisi: 9 Januari 2024; Dipublikasikan: 15 Januari 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh berjumlah sampel 73 responden. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan dengan koefisien korelasi sebesar 0,735 memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinan sebesar 0,541 atau 54,1% sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(41,200 > 3,13)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pegawai pada Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the South Jakarta Water Resources (POMPA MOBILE) Sub-dept. This research uses a causal associative method with quantitative techniques. The sampling technique used was saturated sampling with a sample of 73 respondents. The results of this research are that Work Discipline and Work Motivation influence employee performance at the South Jakarta Water Resources (POMPA MOBILE) Sub-dept. with a correlation coefficient of 0.735 which has a strong level of relationship. The determinant value is 0.541 or 54.1% while the remaining 45.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(41.200 > 3.13)$, thus H_0 was rejected and H_1 was accepted, meaning that there was a simultaneous influence between Work Discipline and Work Motivation on Employees at the South Jakarta Water Resources (MOBILE POMPA) Sub-Department.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era digital ini dalam suatu dinas kependudukan tidak lagi dibatasi oleh sekat – sekat wilayah. Berbagai tempat mempunyai kesempatan untuk meluaskan jangkauannya, Kinerja pegawai instansi pemerintah saat ini cenderung kurang memuaskan masyarakat. Dengan kinerja instansi pemerintahan yang memuaskan maka akan terjalin hubungan yang baik, antara pemerintah dan masyarakat sehingga akan menciptakan kondisi lingkungan daerah yang aman dan kondusif. Kondusifitas akan memberikan ketemtraman dan keamanan bagi masyarakat dalam beraktivitas, dan pada akhir nya akan terjadi pertumbuhan ekonomi yang baik.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan".

Disiplin itu sendiri bertujuan untuk membangun atau memupuk karyawan dalam hal bekerja, sehingga karyawan dapat lebih mengerti hal-hal yang harus dikerjakan dilingkungan kerja sehingga kualitas karyawan dalam bekerja terjaga dan tetap konsisten dalam bekerja, maka dari itu disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pompa Mobile merupakan institusi pengelola banjir yang ada di Jakarta Selatan.

Dengan memiliki latar belakang pengaruh disiplin kerja pada pompa mobile Jakarta selatan. Tingkat pengaruh disiplin kerja pada pompa mobile Jakarta selatan bisa dilihat pada tabel 1

**Tabel 1 Disiplin Kerja Pegawai
Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi 2023		
		Jumlah Kasus Indisipliner (Orang)		
		Terlambat	Sakit	Cuti
Januari	72	15	3	2
Februari	72	17	6	5
Maret	72	13	4	3
April	72	12	0	30
Mei	72	12	5	6
Juni	72	10	0	32
Juli	72	15	0	40
Agustus	72	17	0	53
September	72	11	5	28
Oktober	72	16	4	38
November	72	21	7	11
Desember	72	14	6	5

Sumber :Bagian Adminstrasi Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Seltan

Berdasarkan data diatas dimana selaras dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap Suku Dinas Sumber Daya Air Pompa Mobile Jakarta Selatan tentang Tingkat disiplin kerja menunjukan tingginya tingkat keterlambatan pada indikator Disiplin pegawai Pompa Mobile Jakarta Selatan, pada tahun 2023 menunjukan tingkat presentase terlambat. Tingginya jumlah keterlambatan tersebut yang dimana kurangnya ketegasan dalam kedisiplinan yang menyebabkan penurunan disiplin kerja yang ada pada pegawai Pompa Mobile Jakarta Selatan. Disiplin kerja yang menurun tentunya akan menyebabkan tingkat kerja pegawai yang kurang bagus.

Selain disiplin kerja, ada faktor lain yang memberikan dampak pada tingkat kinerja pegawai Pompa Mobile Jakarta Selatan. Faktor tersebut adalah faktor motivasi terhadap tugas pokok nya sebagai pelayanan masyarakat dan membantu pemerintah daerah dalam pengendalian banjir. Motivasi kerja yang baik akan memberikan dampak pada setiap tugas yang dijalankan pegawai Pompa Mobile Jakarta Selatan.

Menurut Mangkunegara (2015:93) berpendapat bahwa "Motivasi adalah keadaan yang dapat mendorong agar pegawai dapat terus bergerak lebih maksimal sehingga mampu dalam pencapaian tujuan dari motifnya".

Di setiap instansi atau perusahaan perlu juga dilaksanakannya motivasi agar karyawan semangat dalam menjalankan setiap tugas yang mereka kerjakan. Berikut ini, table motivasi kerja pegawai untuk mengetahui kondisi yang terjadi pada motivasi kerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta selatan.

**Tabel 2 Pemberian Motivasi Kerja (Materil Dan Non Materil)
Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan**

No	Pemberian Motivasi (Materil Dan Non Materil)	Keterangan
1	Fasilitas Rumah Jaga	Tidak Ada
2	Upah Lembur	Tidak Ada
3	Uang Makan	Tidak Ada
4	Tunjangan Hari Raya	Ada
5	BPJS/JKK	Ada

6	Perlengkapan Peralatan Perkerjaan	Ada
7	Mengikuti Lomba Antar Pegawai	Tidak Ada
8	Penghargaan Atas Loyalitas/ Masa Kerja	Ada
9	Penghargaan Terhadap Pegawai	Tidak Ada

Sumber : Bagian Admisitrasi Suku Dinas Sumber Daya Air

Berdasarkan tabel 2 yang selaras terhadap hasil observasi yang dilakukan pada Suku Dinas Sumber Daya Air (Pompa Mobile) Jakarta Selatan dapat di ketahui bahwa motivasi kerja yang di berikan kepada pegawai masih belum sesuai dengan apa yang di harapkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan tidak adanya Fasilitas Rumah Jaga, upah lembur, uang makan, mengikuti lomba antar pegawai dan penghargaan terhadap pegawai maka kondisi di atas harus segera ada untuk memperhatikan kerja pegawai sebab hal ini salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, serta kurangnya kesempatan yang diberikan perusahaan terhadap gagasan-gagasan baru tingkat pelatihan yang rendah sehingga dalam menyelesaikan masalah menyebabkan turunnya motivasi para pegawai dalam bekerja.

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, kinerja pegawai juga penting dalam hal pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja itu sendiri bertujuan untuk membangun semangat pegawai dalam hal berkerja, sehingga pegawai dapat lebih mengerti hal-hal apa yang harus di kerjakan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan tetap konsisten dalam berkerja, maka dari itu kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting.

Menurut Armstrong dalam Edison dkk (2017:188) mengartikan "Kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok.

Tabel 3 Data Penilaian Kerja Pegawai 2023

Bulan	Presentase	Kriteria
Januari	80%	Baik
Februari	80%	Baik
Maret	60%	Kurang baik
April	80%	Baik
Mei	65%	Kurang baik
Juni	85%	Baik
Juli	85%	Baik
Agustus	55%	Kurang baik
September	85%	Baik
Oktober	85%	Baik
November	68%	Kurang baik
Desember	85%	Baik

Sumber : Bagian Command Center Suku Dinas Sumber Daya Air

Berdasarkan data diatas selaras dengan Observasi yang dilakukan terhadap Suku Dinas Sumber Daya Air Pompa Mobile Jakarta Selatan, dimana naik turunnya kinerja yang tidak selalu dalam keadaan produktivitas yang optimal yang diberikan oleh pegawai banyaknya faktor yang mempengaruhi seperti selalu menunda waktu dalam bekerja dan kurangnya kerja sama yang baik antar sesama pegawai sehingganya kurangnya produktivitas dalam bekerja.

Kinerja yang rendah akan mempengaruhi hasil pekerjaan pembantu pemerintah daerah dalam membantu pelayanan pengendalian banjir. Kinerja yang sesuai dengan harapan akan membantu institusi dalam mencapai prestasi kerja dan tujuan dari instansi. Dimana dengan adanya kinerja yang baik dan memuaskan akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan masyarakat sebagai penerima manfaat dari adanya jabatan tertentu khususnya pada pemerintahan.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja pegawai, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada pegawai Pompa Mobile Jakarta Selatan. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian tentang "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan".

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2017:44) pendekatan asosiatif kausal yaitu "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih atau sebab akibat".

Total populasi pada penelitian ini adalah 73 Pegawai pada Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan. Dengan begitu penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini melalui data primer dan data sekunder, yaitu seperti melakukan observasi di lapangan, wawancara kepada beberapa pegawai, menyebarkan kuesioner, referensi dari berbagai buku dan jurnal penelitian sebelumnya. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert* dan skala interval.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan. Analisa data dilakukan melalui tahap analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Responden

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	21-30 TAHUN	31	42,5	42,5	42,5
	31-40 TAHUN	36	49,3	49,3	91,8
	41-55 TAHUN	6	8,2	8,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan data tabel di atas, responden yang berumur 21-30 Tahun sebanyak 31 orang atau 42,5%, responden yang berumur 31-40 Tahun sebanyak 36 orang atau 49,3%, dan responden yang berumur 41-55 Tahun sebanyak 6 orang atau 8,2%.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	26	35,6	35,6	35,6
	SLTA	43	58,9	58,9	94,5
	S1	4	5,5	5,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berpendidikan SMP sebanyak 26 orang atau 35,3%, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 43 orang atau 58,9%, dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 4 orang atau 5,5%.

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	1-2 TAHUN	27	37,0	37,0	37,0
	3-4 TAHUN	37	50,7	50,7	87,7
	5-10 TAHUN	9	12,3	12,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan data tabel 4.3 di atas, responden yang bekerja antara 1 – 2 tahun sebanyak 27 orang atau 36%, responden yang bekerja antara 3 – 4 tahun sebanyak 37 orang atau 50,2%, dan responden yang bekerja antara 5 – 10 tahun sebanyak 9 orang atau 12,3%.

Uji Validitas

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 7
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Kueisioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	Peraturan kedisiplinan yang berlaku diperusahaan membuat saya mampu mencapai tujuan saya	0,353	0,230	Valid
2	Saya merasa kemampuan saya miningkat karena perilaku disiplin yang saya jalankan	0,277	0,230	Valid
3	Pimpinan selalu memberikan contoh kedisiplinan kepada karyawan	0,633	0,230	Valid
4	Pimpinan selalu memperhatikan kedisiplinan karyawan	0,710	0,230	Valid
5	Saya merasa insentif yang diberikan Perusahaan membuat saya lebih disiplin kerja	0,498	0,230	Valid

6	Saya merasa pimpinan kurang adil dalam memberikan teguran kepada bawahannya	0,548	0,230	Valid
7	Program waskat yang dijalankan Perusahaan membuat saya lebih disiplin	0,343	0,230	Valid
8	Saya merasa sanksi yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan	0,546	0,230	Valid
9	Saya merasa pimpinan kurang tegas dalam penindakan terhadap pelanggaran disiplin	0,509	0,230	Valid
10	Saya merasa antar sesama karyawan saling membantu dalam meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja	0,514	0,230	Valid

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,230), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 8
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	Gaji sebagai pegawai sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0,513	0,230	Valid
2	Bonus atau intensif yang diberikan sudah adil	0,581	0,230	Valid
3	Instansi memberikan fasilitas rumah jaga yang layak	0,527	0,230	Valid
4	Asuransi Kesehatan yang diberikan instansi dapat menjamin Kesehatan dan keamanan pegawai	0,588	0,230	Valid
5	Keamanan saya dalam berkerja sangat dijamin oleh perusahaan	0,549	0,230	Valid
6	Saya merasa terpenuhi dalam hal berkawan dengan rekan sekerja maupun atasan selama bekerja pada perusahaan ini.	0,477	0,230	Valid
7	Perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	0,409	0,230	Valid
8	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	0,253	0,230	Valid
9	Saya diberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan-gagasan orisinil.	0,496	0,230	Valid
10	Instansi memberikan pelatihan kerja untuk mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju	0,402	0,230	Valid

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,230), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 9
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kueisioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	0,322	0,230	Valid
2	Jumlah pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai kemampuan saya	0,341	0,230	Valid
3	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0,310	0,230	Valid
4	Saya selalu menjaga dan memeriksa hasil pekerjaan yang telah saya hasilkan	0,482	0,230	Valid
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0,434	0,230	Valid
6	Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam pekerjaan	0,443	0,230	Valid
7	Saya selalu hadir tepat waktu	0,605	0,230	Valid
8	Pimpinan selalu memperhatikan kehadiran karyawan	0,437	0,230	Valid
9	Saya dapat bekerja sama dengan baik antar rekan kerja	0,554	0,230	Valid
10	Saya selalu bekerja secara individual daripada bekerja sama	0,279	0,230	Valid

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,230), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

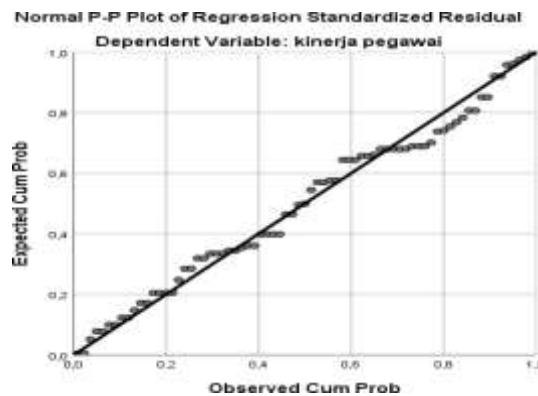
Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,703	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,716	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,684	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan Reliabel, hal ini dibuktikan oleh masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 (>0,600).

Uji Normalitas



Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Gambar 1

P-P Plot Uji Normalitas-Penyebaran Titik Residual

Pada gambar grafik di atas dapat disimpulkan bahwa grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini ditandai dengan titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogoro Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,10091892
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,071
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan hasil uji normalitas dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov menunjukkan diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
	Coefficients		Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	2,140	3,767		,568	,572		
disiplin kerja	,378	,074	,432	5,129	,000	,923	1,084
motivasi kerja	,547	,095	,487	5,771	,000	,923	1,084

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian uji Multikolonieritas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa diperoleh nilai Tolerance variabel Disiplin Kerja sebesar 0,923 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,923. Nilai Variance inflation Factor (VIF) variabel Disiplin Kerja sebesar 1,084 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 1,084 nilai tersebut kurang dari 10. Nilai unstandarized coefficients Disiplin Kerja sebesar 0,378 dan Motivasi Kerja sebesar 0,547. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

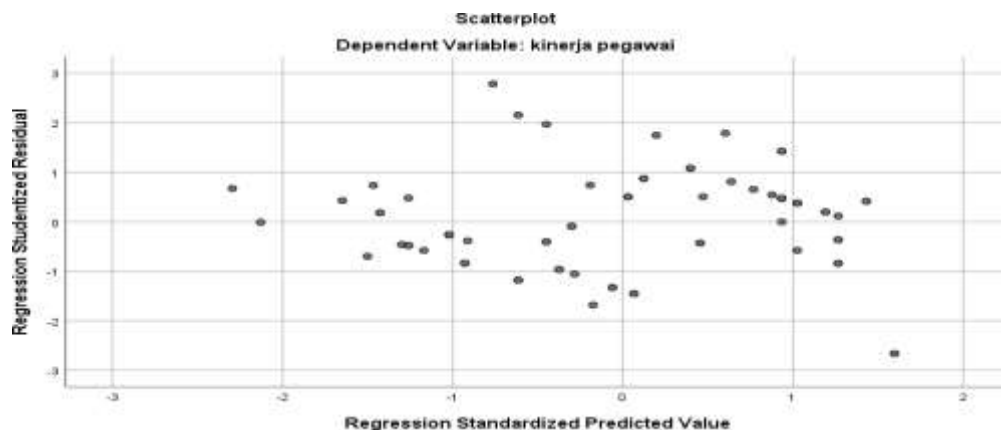
Tabel 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-,691	2,230		-,297	,768
	Disiplin kerja	,036	,046	,097	,786	,435
	Motivasi Kerja	,028	,059	,060	,483	,631

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test* model pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,435 dan variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,631 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas diolah dengan *Software Statistical Package for Social Science* (SPSS) for Windows versi 26, yang hasilnya sebagai berikut :



Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Gambar 2
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak digunakan.

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 13
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,274	3,045		6,001	,000
	disiplin kerja	,496	,085	,568	5,809	,000

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,274 + 0,496X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 18,274 diartikan jika variabel Disiplin Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 18,274 *point*.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,496 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,496 *point*.

Tabel 14
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,535	3,951		2,666	,009
	motivasi kerja	,682	,106	,607	6,431	,000

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,535 + 0,682X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,535 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 10,535 *point*.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,682 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,682 *point*.

2. Analisis Regresi Berganda

Tabel 15
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2,140	3,767		,568	,572
	disiplin kerja	,378	,074	,432	5,129	,000
	motivasi kerja	,547	,095	,487	5,771	,000

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,140 + 0,378X_1 + 0,547X_2$. Dari persamaan di atas persamaan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 17,476 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,140 *point*.
- b. Nilai Disiplin Kerja (X1) 0,378 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,378 *point*.
- c. Nilai Motivasi Kerja (X2) 0,547 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,547 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasinya maka peneliti menggunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 16
Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:184)

1. Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial

Tabel 17
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		disiplin kerja	kinerja pegawai
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	,568**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	73	73
kinerja pegawai	Pearson Correlation	,568**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	73	73

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,568 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sedang.

Tabel 18
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		motivasi kerja	kinerja pegawai
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	,607**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	73	73
kinerja pegawai	Pearson Correlation	,607**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	73	73

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,607 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

2. Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Tabel 19
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model					Change Statistics				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,735 ^a	,541	,528	2,131	,541	41,200	2	70	,000

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,735 artinya Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

1. Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial

Tabel 20

Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Secara parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,512 ^a	,262	,250	2,68172

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,322 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 32,2% sedangkan 67,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 21

Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Secara parsial Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 ^a	,368	,359	2,482

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,368 maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sebesar 36,8% sedangkan 63,2% dipengaruhi faktor lain.

2. Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel 22

Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,541	,528	2,131

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,541 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

1. Uji t

Tabel 23
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,274	3,045		6,001	,000
	disiplin kerja	,496	,085	,568	5,809	,000

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,809 > 1,994$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja Pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan.

Tabel 24
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,535	3,951		2,666	,009
	motivasi kerja	,682	,106	,607	6,431	,000

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,431 > 1,994$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan.

2. Uji F

Tabel 25
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374,092	2	187,046	41,200	,000 ^b
	Residual	317,798	70	4,540		
	Total	691,890	72			

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($41,200 > 3,13$) hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi = $18,274 + 0,496X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,568 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi sebesar 0,322 atau 32,2 % sedangkan sisanya sebesar 67,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,809 > 1,994$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan diterima H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,535 + 0,682X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,607 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,368 atau 36,8% sedangkan sisanya sebesar 63,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,431 > 1,994$). Maka H_0 ditolak dan diterima H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2,140 + 0,378X_1 + 0,547X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,735 artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat Terhadap Kinerja Pegawai. Nilai determinasi sebesar 0,541 atau 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($41,200 > 3,13$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan, sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 18,274 + 0,496X_1$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,568 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,322 atau 32,2% sedangkan sisanya sebesar 67,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,809 > 1,994$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 10,535 + 0,682 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0,607 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,368 atau 36,8% sedangkan sisanya sebesar 63,2% dipengaruhi faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,431 > 1,994$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 2,140 + 0,378X_1 + 0,547X_2$. Nilai koefisien atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,735 memiliki tingkat

hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,541 atau 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>F$ tabel atau $(41,200 > 3,13)$ dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan secara antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air (POMPA MOBILE) Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.