

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR CAMAT BATAM KOTA

Titus Tulus Hati Ndruru¹, Timbul Dompok²

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Administrasi Negara, Universitas Putera Batam
email: pb181010010@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Motivation and Work Discipline on the Performance of employees in the Batam City District Office. The research method used is explanatory and quantitative in nature. The sampling technique used was saturated sampling technique, namely the sample in this study consisted of 40 employees who served in the Batam City District Office. The instrument used in the study was a questionnaire by distributing questionnaires to respondents. Data were processed using SPSS software version 29 with the results showing that motivation has a positive but not significant effect on employee performance with t count $0.199 < t$ table $2,0261$ and a significance of $0.843 > 0.05$. Work Discipline obtained t count value of $7,823 > t$ table $2,0261$ with a significance of $0.00 < 0.05$ which means that Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance. Motivation and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance, this is evidenced by the value of the F test results with F count $40.164 > F$ table 3.25 and a significance of $0.000 < 0.05$. And the R -Square value is 0.685 .

Keyword: *Motivation; Work Discipline; Performance.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada bagaimana mengelola sumber dayanya. Salah satu sumber daya dalam organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pemegang peran utama dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan didalam sebuah institusi atau organisasi. Sumber daya manusia senantiasa terikat pada setiap sumber daya di setiap organisasi sebagai penentu keberadaan dan perannya dalam memberikan kontribusi bagi keberhasilan dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sumberdaya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula dan membawa keberhasilan bagi organisasi karena suatu organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang mampu menarik perhatian masyarakat terhadap kelebihan dan kinerja yang dimilikinya. Sebuah organisasi dikatakan berhasil, jika organisasi mampu

memenuhi maksud dan tujuan yang diinginkan, maka untuk mencapai apa yang diinginkan perusahaan, maka organisasi harus memiliki pegawai dengan kinerja yang baik melalui faktor motivasi dan disiplin kerja yang tinggi (Bangun, 2012).

Menurut Hersey & Blanchard (Nursam, 2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi, maka untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kesiapan, tingkat kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Maka ketika seorang pegawai termotivasi akan memiliki dorongan untuk melaksanakan tugas yang diembannya.

Motivasi pada mampu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan semangat kerja pegawai, karena motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Selain itu,

dalam menghasilkan kinerja yang baik, seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus disertai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, yaitu mematuhi dan taat terhadap aturan-aturan organisasi yang berlaku. Disiplin merupakan wujud dari sikap patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik yaitu mencerminkan adanya rasa tanggung jawab yang besar seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya dimana hal ini mampu mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan organisasi (Arif, Maulana, & Lesmana, 2020).

Selain itu, dalam menghasilkan kinerja yang baik, seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus disertai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, yaitu mematuhi dan taat terhadap aturan-aturan organisasi yang berlaku. Disiplin merupakan wujud dari sikap patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik yaitu mencerminkan adanya rasa tanggung jawab yang besar seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya dimana hal ini mampu mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan organisasi (Arif *et al.*, 2020).

KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi

Motivasi merupakan suatu hasrat untuk mengarahkan pada tujuan, Mathis & Jackson dalam (Bangun, 2012), menjelaskan bahwa motivasi yaitu suatu hasrat didalam diri seseorang yang mengakibatkan dirinya melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan dan oleh sebab itu motivasi disebut juga sebagai penggerak untuk mengarahkan seseorang dalam mencapai tujuannya. Seseorang yang termotivasi akan berupaya untuk mencapai tujuannya dengan melalui berbagai usaha yang dia gunakan. Motivasi pula dapat diartikan sebagai suatu keadaan jiwa dan mental manusia yang memberi energi, kekuatan, dan arahan untuk menyalurkan perilaku dalam mencapai kebutuhan (*needs*) bersifat biologis, sosial dan ekonomis. Dari segi aktif, motivasi tampak sebagai

penggerak daya dan potensi karyawan agar tetap produktif dan berhasil mencapai tujuan sedangkan dari segi pasif motivasi tampak sebagai suatu kebutuhan serta sekaligus sebagai penggerak semua potensi-potensi karyawan maupun sumber daya lainnya (Wijayanto, 2012). Beberapa indikator motivasi menurut Maulidina (Anwar & Afna, 2022), antara lain yaitu:

1. Tanggung jawab
2. Prestasi kerja
3. Kompensasi
4. Pengakuan atas kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, menurut Sutrisno (Sumardin & Nabella, 2020), disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang memiliki niat untuk mematuhi dan sesuai dengan aturan dan yang prosedur yang telah ditetapkan. Niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu atau keinginan untuk mengikuti aturan. Sikap dan perilaku di tempat kerja ditandai dengan banyaknya inisiatif dan kemauan untuk mematuhi peraturan. Dalam artian, seseorang yang dianggap memiliki kedisiplinan yang tinggi tidak hanya sekedar patuh dan tegas menjalankan peraturan, tetapi juga memiliki niat yang matang untuk mengikuti peraturan organisasi. Disiplin merupakan wujud dari sikap patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik yaitu mencerminkan adanya rasa tanggung jawab yang besar seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya dimana hal ini mampu mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan organisasi (Arif *et al.*, 2020). Menurut Simamora (Pratama, 2022) ada beberapa indikator dalam disiplin kerja, antara lain:

1. Kepatuhan pada peraturan;
2. Efektif dalam bekerja;
3. Ketepatan waktu yang ketat
4. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
5. Kehadiran tepat waktu.

2.2 Kinerja

Menurut Mangkunegara (Sitinjak *et al.*, 2021), kinerja berasal dari kata job

performance yang merupakan prestasi atau capaian sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, dimana prestasi kerja merupakan hasil secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil fungsi kerja atau kegiatan dan keberhasilan seseorang dalam sebuah organisasi atau tim, dalam mencapai sasaran strategik sesuai dengan tindakan-tindakan yang diharapkan yang telah direncanakan sebelumnya (Sinaga *et al.*, 2020). Menurut Hasibuan (Sumardin & Nabella, 2020) kinerja merupakan hasil dari kerja yang telah dicapai seseorang dalam hal melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan didasarkan atas kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dalam arti seseorang dalam mencapai keberhasilan kinerja harus disertai dengan kemampuan dalam mengerjakan tugasnya, berpengalaman dibidangnya, dan sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2017), sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

2.3 Penelitian Terdahulu

Dalam rangka mendukung dan mempermudah penyelesaian penelitian ini, peneliti telah melakukan penelusuran terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan serta mempelajarinya. Penelitian terdahulu antara lain:

1. Penelitian (Azima, 2023), dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Iklim Psikologi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Majene". Berdasarkan hasil penelitian
5. Penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019), 2020), berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai". Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan

menyimpulkan bahwa motivasi dan iklim psikologi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat KPU Kabupaten Majene. Dengan adanya motivasi kerja serta iklim psikologi, mampu memberikan pengaruh yang baik untuk mencapai kinerja yang baik.

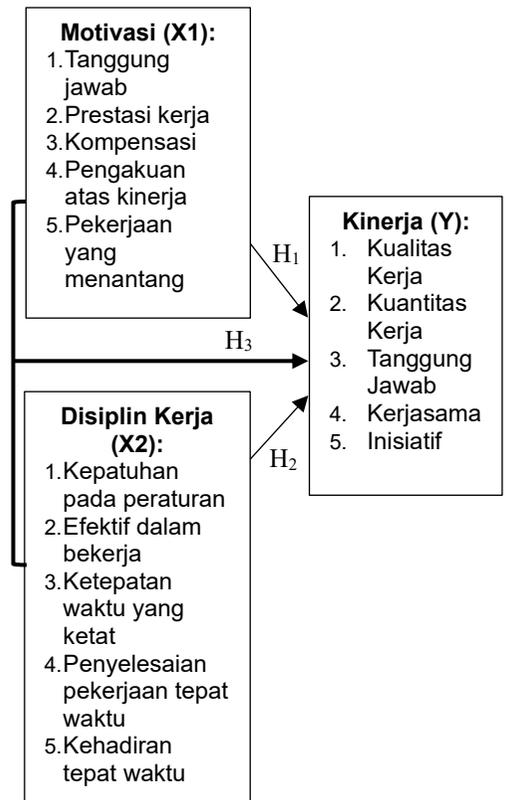
2. Penelitian (Alfian, 2023), dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar". Hasil analisis dalam penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
3. Penelitian (Feel, Herlambang, & Rozzaid, 2018), berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai serta variabel bebas memberikan pula pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso.
4. Penelitian (Wijaya & Anoraga, 2021), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. Variabel motivasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja perangkat desa. berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan. Serta semua variabel X berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
6. Penelitian (Pragiwani, Lestari, & Alexandri, 2020), dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi,

Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan sedangkan Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

7. Penelitian (Hidayat, 2021) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh yaitu kurangnya pujian dan penghargaan terhadap karyawan membuat kurangnya motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan, yaitu kurangnya pertimbangan pemberian kompensasi berdasarkan keahlian dan pengalaman karyawan sedangkan Disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.
8. Penelitian (Akbar, Irawan, Ansar, & Dahlan, 2022) berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari kedua variabel bebas, variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan.
9. Penelitian (Sumardin & Nabella, 2020), berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau". Hasil penelitian ini berdasarkan hasil Uji Anova, dimana Ho ditolak dan H1 diterima yaitu koefisien regresi disiplin kerja, semangat kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
10. Penelitian (Sudarso, 2020), dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan". Hasil penelitian berdasarkan uji secara parsial

menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta secara uji simultan motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
(Sumber: Data Penelitian, 2023)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- H1 :Diduga Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batam Kota.
- H2 :Diduga Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batam Kota.
- H3 :Diduga Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Batam Kota.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research*. Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya dengan menggunakan data kuantitatif. Tujuan peneliti menggunakan jenis penelitian ini adalah untuk melakukan uji terhadap hipotesis yang diajukan yaitu dengan harapan dapat menjelaskan kedudukan masing-masing variabel *independent* serta pengaruhnya secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* yang ada dalam hipotesis.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, Menurut (Sugiyono, 2017) pendekatan kuantitatif merupakan metode pendekatan dalam penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme (data konkrit), yang digunakan dalam meneliti populasi dan sampel tertentu dimana data-data dalam penelitian berupa angka-angka yang akan diukur dan dianalisis dengan analisis bersifat statistik dengan tujuan untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Teknik *non probability sampling* adalah merupakan teknik pengambilan sampel yang dimana tidak memberikan peluang bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini maka sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi sebanyak 40 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket, yaitu melakukan pendistribusian kuesioner kepada responden, berisi item pernyataan terkait variabel yang diteliti dengan skala pengukuran skor *skala likert*.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda,

dengan melakukan uji t dan uji f dan uji R-Square menggunakan *software SPSS* versi 29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Responden

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, untuk periode tahun 2023 Aparatur Sipil Negara yang bertugas di Kantor Camat Batam Kota berjumlah 40 orang, yang terdiri dari posisi sebagai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 19 orang dan tenaga kontrak sebanyak 21 orang. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 40 orang, terdapat 18 orang (45%) dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 22 orang (55%) jenis kelamin perempuan. Kemudian 4 orang (10%) dengan usia antara 18 hingga 30 tahun, sebanyak 31 orang (77,5%) berusia 30 hingga 45 tahun dan dengan usia 45 hingga 55 tahun sebanyak 5 orang (12,5%). Diketahui responden sebanyak 40 orang, terdapat 2 orang (5%) dengan pendidikan Diploma, S1 sebanyak 26 orang (65%), responden dengan pendidikan S2 sebanyak 3 orang (7,5 %) dan responden dengan 9 orang (22,5%) berpendidikan SMA/SMK serta diketahui bahwa sebanyak 40 responden terdapat 6 orang (15%) dengan masa kerja lebih dari 15 tahun, 2 orang (5%) dengan masa kerja 1 hingga 5 tahun, kemudian 18 orang (45%) dengan masa kerja 10 hingga 15 tahun, serta 14 orang (35%) dengan masa kerja 5 hingga 10 tahun.

4.2 Hasil Uji

1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan guna mengetahui dan memastikan apakah pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner valid atau tidak dengan membandingkan nilai r tabel dengan hitung, apa bila nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat diklaim valid. Dalam memperoleh nilai r tabel dalam penelitian ini adalah $df = (n - 2)$, maka $df = 40 - 2 = 38$ dengan nilai r tabel 0,3120 dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,422	0,3120	Valid
X1.2	0,788	0,3120	Valid
X1.3	0,820	0,3120	Valid
X1.4	0,718	0,3120	Valid
X1.5	0,565	0,3120	Valid
X2.1	0,858	0,3120	Valid
X2.2	0,571	0,3120	Valid
X2.3	0,788	0,3120	Valid
X2.4	0,793	0,3120	Valid
X2.5	0,804	0,3120	Valid
Y.1	0,852	0,3120	Valid
Y.2	0,864	0,3120	Valid
Y.3	0,908	0,3120	Valid
Y.4	0,838	0,3120	Valid
Y.5	0,732	0,3120	Valid

(Sumber: Pengolahan data SPSS 29, 2023)

Pada tabel hasil uji diatas dapat dilihat nilai t hitung dari semua item pernyataan variabel Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2) dan variabel Kinerja (Y) adalah lebih dari

nilai t tabel 0,3120, maka dapat disimpulkan pernyataan dalam item variabel valid karena t hitung > t tabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

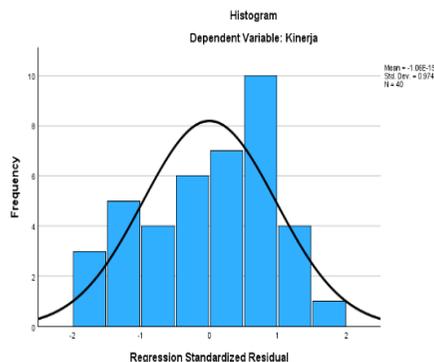
Variable	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Motivasi	0,700	5	Reliabel
Disiplin Kerja	0,784	5	Reliabel
Kinerja	0,883	5	Reliabel

(Sumber: Pengolahan data SPSS 29, 2023)

Dari hasil pengujian reliabilitas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* Motivasi 0,700, Disiplin kerja 0,784 dan Kinerja 0,883, diketahui lenilai seluruh

variabel lebih besar dari 0,06, maka dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada variabel adalah reliabel

3. Uji Normalitas



Gambar 2 Histogram residual
(Sumber: Pengolahan data SPSS 29, 2023)

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa kurva pada histogram membentuk lonceng simetris (*bell-shaped curve*),

yang diartikan bahwa data pada penelitian telah berdistribusi normal

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		40
<i>Normal Parameter a.b</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,87551289
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,110
	<i>Positive</i>	,057
	<i>Negative</i>	-,110
<i>Test Statistic</i>		,100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^d

(Sumber: Pengolahan data SPSS 29, 2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* memiliki nilai 0,200 > 0,05, maka dapat dikatakan data

berdistribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitasnya > 0,05.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Motivasi	,780	1,281
Disiplin Kerja	,780	1,281

(Sumber: Pengolahan data SPSS 29, 2023)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10 yaitu variabel motivasi dengan nilai *tolerance* 0,780 > 0,1 dan *VIF* 1,281 < 10 serta variabel disiplin kerja dengan nilai

tolerance 0,780 > 0,1 dan nilai *VIF* 1,281 < 10. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Glejser

<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
(<i>Constant</i>)	6,237	2,392		2,607	,013
Motivasi	-,040	,078	-,090	-,516	,609
Disiplin Kerja	-,186	,108	-,301	-1,730	,092

(Sumber: Pengolahan data SPSS 29, 2023)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari setiap variabel > 0,05 yaitu motivasi 0,609 > 0,05 dan disiplin

kerja 0,092 > 0,05, maka dapat diartikan bahwa data dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
(<i>Constant</i>)	-5,301	3,348		-1,583	,122
Motivasi	,022	,110	,021	,199	,843
Disiplin Kerja	1,180	,151	,817	7,823	,000

(Sumber: Pengolahan data SPSS 29, 2023)

Berdasarkan hasil dari uji regresi, dengan memperhatikan tabel *coefficient* maka diperoleh persamaan: $Y = -5,301 + 0,022X_1 + 1,180X_2 + e$. Dari persamaan yang didapatkan dari hasil uji menggunakan SPSS 29 tersebut, memiliki makna persamaan, yaitu: Nilai konstanta sebesar -5,301, artinya apabila variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) nilainya 0, maka Kinerja (Y) memiliki

nilai -5,301. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,22, artinya apabila Motivasi naik 1 poin dengan asumsi variabel lain (konstan), maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,022. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,180, artinya apabila Disiplin Kerja naik 1 poin dengan asumsi variabel lain (konstan), maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 1,180.

7. Uji R-Square

Tabel 7 Hasil Uji R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827	,685	,668	1,23551

(Sumber: Pengolahan data SPSS 29, 2023)

Pada tabel diatas menunjukkan perolehan nilai R2 yaitu sebesar 0,685 (68,5%). Artinya variabel Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) mampu

menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja sebesar 68,5%. Sedangkan sisa sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

8. Uji t

Tabel 8 Hasil Uji T

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-5,301	3,348		-1,583	,122
1 Motivasi	,022	,110	,021	,199	,843
Disiplin Kerja	1,180	,151	,817	7,823	,000

(Sumber: Pengolahan data SPSS 29, 2023)

T tabel pada penelitian ini adalah $df = n - k$ ($40 - 3 = 37$) yaitu 2,0261, Didapatkan nilai variabel Motivasi (X1) t hitung $0,199 < t$ tabel 2,0261 dengan signifikansi $0,843 > 0,05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya, variabel Motivasi (X1) memberikan pengaruh

positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Variabel Disiplin kerja (X2) t hitung $7,823 > t$ tabel 2,0261 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya, variabel Disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

9. Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	122,620	2	61,310	40,164	,000
Residual	56,480	37	1,526		
Total	179,100	39			

(Sumber: Pengolahan data SPSS 29, 2023)

Dari tabel hasil uji f diperoleh nilai F hitung sebesar 40,164 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka nilai F hitung $40,164 > F$ tabel 3,25 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H3 diterima dan H0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1)

dan Disiplin kerja (X2) bersama-sama memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

4.3 Pembahasan

1. Dari hasil perhitungan yang yang didapatkan, dapat diketahui bahwa

Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Batam Kota berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $0,199 < t \text{ tabel } 2,0261$ dengan signifikansi $0,843 > 0,05$. Pada hipotesis H1 yaitu diduga adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, dan pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Batam Kota namun tidak signifikan. Artinya, pegawai Kantor Camat Batam Kota tidak memerlukan motivasi yang lebih dikarenakan, tugas dan fungsi yang dimiliki sudah seharusnya dijalankan sesuai tanggung jawab masing-masing. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Hidayat, 2021), (Pragiwani *et al.*, 2020) yang menemukan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

2. Dari hasil nilai yang didapatkan dalam pengujian, variabel Disiplin kerja memberikan nilai sebesar t hitung $7,823 > t \text{ tabel } 2,0261$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 1,180. Maka dapat diartikan bahwa hipotesis H2 didalam penelitian diterima, diketahui hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Batam Kota. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian (Alfian, 2023), dan (Feel *et al.*, 2018), yang menemukan bahwa Disiplin kerja meningkatkan Kinerja pegawai, dengan kesimpulan, apabila sebuah organisasi memiliki tingkat Disiplin kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan Kinerja yang baik pula.
3. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Batam Kota. Hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan yang menunjukkan nilai F hitung $(40,164) >$

F tabel $(3,25)$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian (Sudarso, 2020), dan (Alfian, 2023) yang menemukan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja pegawai secara simultan, bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

1. Hasil uji pada variabel Motivasi (X1) menginterpretasikan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Batam Kota.
2. Hasil uji pada variabel Disiplin Kerja (X2), menginterpretasikan bahwasanya Disiplin Kerja secara parsial mempengaruhi dengan positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor pada Camat Batam Kota.
3. Hasil uji pada variabel Motivasi (X1) serta Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batam Kota.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Irawan, H., Ansar, & Dahlan, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 1–20.
- Alfian. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Manarang: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 01(02), 2–4.
- Anwar, H., & Afna, N. (2022). Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 72–81.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap

- Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Feel, N., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 03(2), 176–185.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, Moch. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117–129.
- Sinaga, S., Hasibuan, A., Priyoadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, M., ... Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi* (1st ed.; J. Simarmata, Ed.). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., ... Gunaisah, E. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Cv. Media Sains Indonesia.
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 178–189.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardin, & Nabella, S. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Bening*, 7(2), 316–328.
- Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117–127.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Semarang: PT. Gramedia Pustaka Utama.