

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN DALAM NEGERI RI

Shifa Aulia Zahra

Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98, Senen, Jakarta Pusat
E-mail: shifaaul168@gmail.com

Abstrak – Penelitian ini mengukur hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif statistik. Peneliti menggunakan instrumen kuisioner serta penggunaan skala likert dalam mengukur setiap variabel. Populasi data yang digunakan adalah seluruh pegawai di Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri RI sebesar 108 pegawai dengan sampel sebanyak 52 pegawai dengan menggunakan teknik penarikan sampel menggunakan rumus slovin. Dalam penelitian ini mengolah data menggunakan aplikasi SPSS. Analisis data yang digunakan yaitu Uji Instrumen (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F). Didapat hasil bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract - This study measures the relationship between the variables of work discipline and work motivation on employee performance using quantitative statistical methods. The researcher employed a questionnaire instrument and used a Likert scale to measure each variable. The data population consisted of all employees at the Ministry of Home Affairs of the Republic of Indonesia, totaling 108 employees, with a sample size of 52 employees selected using the Slovin formula. In this study, data processing was conducted using the SPSS application. The data analysis included Instrument Test (Validity Test, Reliability Test), Classic Assumption Test (Normality Test, Heteroskedasticity Test, Multicollinearity Test), Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination Coefficient Test, and Hypothesis Testing (T-Test, F-Test). The results indicated that, collectively or simultaneously, both work discipline and work motivation variables influence employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Di era yang semakin ketat, sangat penting untuk memiliki personel berkualitas dan kompeten yang memenuhi kebutuhan organisasi (Nalendra et al., 2021). Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi bagian yang sangat penting dalam organisasi. Kementerian Dalam Negeri adalah kementerian yang mengurus urusan-urusan dalam negeri, dipimpin oleh seorang Menteri Dalam Negeri (Mendagri). Berdasarkan Perpres No.11 tahun 2015 Pasal 2 berbunyi “Kementerian Dalam Negeri mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang pemerintahan dalam negeri untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara”. Untuk menunjang tugas-tugasnya maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud adalah aparatur sipil negara. Dari hasil observasi yang dilakukan, penulis menemukan masih ada beberapa pegawai masih kurang disiplin atas pekerjaannya. Hal ini didukung dari dokumen rekapitulasi menit efektif tahun 2022 yang penulis dapat dari Bagian Pengembangan Karir di Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri, ditemukan fakta bahwa pada tahun 2022 pegawai Biro Kepegawaian yang tidak mencapai target menit efektif ada lebih dari 10 orang tiap bulannya. Pegawai Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri memiliki target 6.600 menit per bulan sebagai salah satu penilaian kinerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memfokuskan responden yang diamati adalah pegawai di Biro Kepegawaian dan variabel yang diteliti hanya difokuskan pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dengan harapan hasil penelitian dapat digunakan menjadi acuan bagi penelitian dimasa depan yang memiliki keterkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Disiplin merujuk pada perilaku yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada. Disiplin juga dapat diartikan sikap, tingkah laku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan dan aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016). Individu dan kelompok yang memastikan kepatuhan terhadap

perintah serta memiliki dorongan untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam situasi tanpa adanya perintah (Prihantoro, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan, kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan (Hartatik, 2019). Menurut Edy Sutrisno dimensi dan indikator disiplin kerja dibagi menjadi : (1) Taat terhadap aturan waktu; Jam masuk kerja yang tepat waktu, pulang kerja yang tepat waktu dan jam istirahat yang tepat waktu, (2) Taat terhadap peraturan perusahaan; Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; Cara melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab dan cara berhubungan dengan unit kerja lain, (4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan; Aturan tentang apa yang boleh dan aturan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan.

Motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam seseorang atau individu karena terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, sukacita, dan dedikasi, sehingga mencapai hasil yang baik dan berkualitas dari aktivitas yang dilakukan (Afandi, 2016). Menurut Ernest J. McCormick motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Ansory & Indrasari, 2018). Motivasi kerja muncul karena adanya dorongan intrinsik dari dalam diri pegawai yang bersangkutan, yang berasal dari integrasi keseluruhan dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut (Sinambela & Sinambela, 2019).

Dalam teori motivasi McClelland dikelompokkan menjadi tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja sebagai berikut: (1) *Need for Achievement n Ach* (Kebutuhan akan prestasi); Tanggung jawab yang tinggi, harapan umpan balik dari setiap kegiatan, keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, semangat untuk unggul dalam setiap kesempatan, keinginan mengerjakan pekerjaan yang menantang dan keinginan kuat untuk maju dan mencari taraf keberhasilan, (2) *Need for Power n-pow* (Kebutuhan akan kekuasaan); Dorongan untuk melakukan keterampilan yang optimal, dorongan untuk menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan, dorongan untuk mengorganisir orang lain, keinginan untuk mencapai posisi menjadi pemimpin, keyakinan diri bagian penting dari setiap organisasi dan tingkat rasa menikmati persaingan dan kemenangan, (3) *Need for Affiliation n-aff* (Kebutuhan akan afiliasi); Rasa sosial yang tinggi, tingkat kerjasama dengan pihak lain dalam menyelesaikan pekerjaan, dorongan untuk membantu orang lain dalam setiap kesempatan dan percaya diri.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencakup baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Adamy, 2016). Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan kualitas dan jumlah yang memadai, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fauzi & Hidayat.N.A, 2020). Kinerja adalah sebuah konsep yang memiliki beberapa dimensi, mencakup sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) (Afandi, 2016). Kinerja adalah hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Masrifah, 2021). Menurut Afandi dimensi kinerja dibagi menjadi tiga (Afandi, 2016) yaitu: (1) Dimensi hasil kerja; Kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, (2) Dimensi Perilaku kerja; Disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian, (3) Dimensi Sifat pribadi; Kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

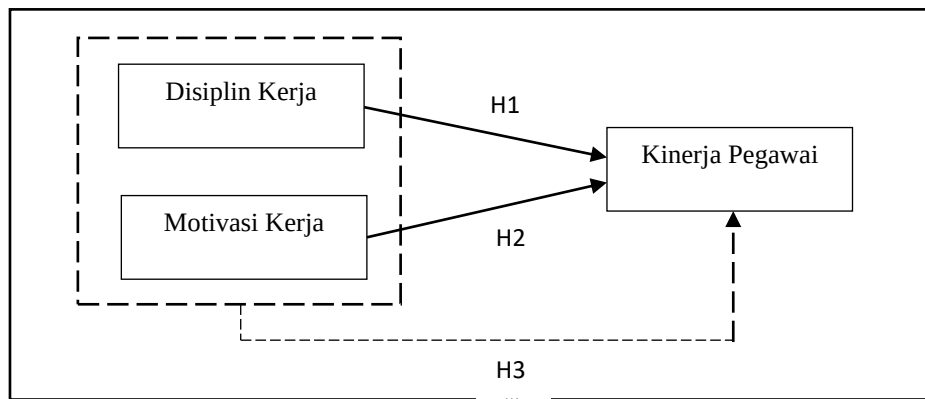
Penelitian ini didukung oleh Happy Y. Mogot, Christoffel Kojo dan Victor P K Lengkonng ditemukan fakta empiris bahwa terdapat hubungan antara Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Mogot et al., 2019). Lalu dalam penelitian yang dilakukan Ginting ditemukan fakta empiris bahwa terdapat hubungan antara Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Bena Br Ginting, 2019). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suwanto ditemukan fakta empiris bahwa terdapat hubungan antara Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Suwanto, 2019).

Dengan merujuk pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan untuk mendukung penelitian ini, dapat diidentifikasi bahwa gap penelitian ini berkaitan dengan tempat penelitian. Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri dengan variabel yang diajukan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS di Biro Kepegawaian Kementerian Dalam Negeri RI sebanyak 108 pegawai dengan sampel sebanyak 52 pegawai dengan menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampelnya. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara Kuesioner (Nalendra & dkk, 2021). Pengisian kuesioner menggunakan cara dengan memilih angka yang tertera

atau biasa disebut skala likert dan pengolahan data menggunakan SPSS. Adapun kerangka berpikir digambarkan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dengan kerangka berpikir tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah

- H₁ : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri RI.
- H₂ : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri RI.
- H₃ : Diduga bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri RI.

Uji instrument bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut valid, reliabel dan sesuai untuk mengukur variabel atau konstruk yang diteliti.

a) Uji Validitas

Merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ketepatan/ kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti dilihat jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk menentukan tingkat kepercayaan suatu pertanyaan atau item dalam mengukur variabel yang sedang diteliti dilihat jika $Cronbach's Alpha > 0,6$ (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

Uji asumsi klasik adalah serangkaian uji statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah data yang digunakan dalam analisis regresi linear memenuhi asumsi klasik. Asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi agar hasil analisis regresi linear dapat diandalkan dan interpretasinya tepat.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak dilihat jika nilai $asympt sig > 0,05$.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat masalah multikolinearitas dalam analisis regresi linear dilihat dari jika nilai $Tolerance < 0,10$ dan nilai $VIF > 10$.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas (*heteroskedasticity test*) digunakan untuk memeriksa apakah terdapat keberagaman varian yang signifikan dalam residual (selisih antara nilai observasi dan nilai prediksi) dalam analisis regresi.

Uji hipotesis adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk mengambil keputusan tentang suatu klaim atau hipotesis yang diajukan tentang populasi berdasarkan sampel data yang tersedia.

a) Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (variabel respon) dan dua atau lebih variabel independen (variabel prediktor) dengan model persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

b) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menggambarkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi dapat menjelaskan variasi dari variabel terikatnya (Imam Ghazali, 2016).

c) Uji statistik T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) secara persial dengan variabel terikat (Y) dengan kriteria jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $Sig. < 0,05$.

d) Uji statistik F

Uji statistik F adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi dari perbedaan antara varian dua atau lebih kelompok atau kondisi dalam analisis statistik dengan kriteria jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig. < 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil olah data penelitian ini menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini merupakan fakta empiris yang dihasilkan dalam penelitian. Hasil setiap variabel yang ada menghasilkan temuan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Disiplin Kerja (X1) rhitung	Ket	Motivasi Kerja (X2) rhitung	Ket	Kinerja (Y) rhitung	Ket
P1	0,558	Valid	0,5	Valid	0,716	Valid
P2	0,483	Valid	0,71	Valid	0,69	Valid
P3	0,29	Valid	0,385	Valid	0,708	Valid
P4	0,374	Valid	0,474	Valid	0,556	Valid
P5	0,425	Valid	0,654	Valid	0,61	Valid
P6	0,553	Valid	0,652	Valid	0,741	Valid
P7	0,412	Valid	0,545	Valid	0,711	Valid
P8	0,352	Valid	0,441	Valid	0,673	Valid
P9	0,4	Valid	0,361	Valid	0,507	Valid
P10	0,517	Valid	0,536	Valid	0,701	Valid
P11	0,56	Valid	0,449	Valid	0,522	Valid
P12	0,417	Valid	0,546	Valid	0,568	Valid
P13	0,373	Valid	0,439	Valid	0,706	Valid
P14	0,643	Valid	0,556	Valid	0,395	Valid
P15	0,636	Valid	0,485	Valid	0,478	Valid
P16	0,618	Valid	0,54	Valid	0,559	Valid
P17	0,692	Valid	0,455	Valid	0,731	Valid
P18			0,616	Valid		
P19			0,505	Valid		
P20			0,623	Valid		
P21			0,512	Valid		
P22			0,343	Valid		
P23			0,488	Valid		
P24			0,361	Valid		

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Pada tabel 2 disajikan hasil uji validitas, berdasarkan dari rumus $r_{tabel} df = (n - 2)$ yaitu $df = (52 - 2) = 50$ sebesar 0,2732. Hasil perhitungan semua rhitung $> r_{tabel}$ dan dapat dinyatakan seluruh item pernyataan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,715	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,866	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,897	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua masing - masing variabel $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	N	Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,06059649
	Absolute	0,121
Most Extreme Differences	Positive	0,121
	Negative	-0,116
	Test Statistic	0,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,054 ^c
a Test distribution is Normal.		
b Calculated from data.		
c Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai signifikansi dari hasil uji normalitas $0,054 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	22,556	9,588		2,352	0,023
1 Disiplin Kerja	0,125	0,126	0,122	0,989	0,328
Motivasi Kerja	0,396	0,088	0,556	4,491	0
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4 dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,556 + 0,125 X_1 + 0,396 X_2 + e \quad (I)$$

Dari hasil persamaan yang diperoleh, dapat diketahui arti dari koefisien regresi untuk setiap variabel dalam Kinerja Pegawai adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 22,556 hal ini berarti bahwa variabel kinerja (Y) sebesar 22,556 dengan asumsi jika variabel independen yakni disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai 0 maka nilai dari kinerja adalah 22,556.
2. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,125 yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan maka disiplin kerja didalam kinerja ini mengalami kenaikan sebesar 12,5%.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,396 yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan maka motivasi didalam kinerja ini mengalami kenaikan sebesar 39,6%.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,617 ^a	0,381	0,356	4,334
a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				
b Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,356 atau 35,6%, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antar variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y sebesar 35,6% dan 64,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22,556	9,588		2,352	0,023
	Disiplin Kerja	0,125	0,126	0,122	0,989	0,328
	Motivasi Kerja	0,396	0,088	0,556	4,491	0
a. Dependent Variable: Kinerja						

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 6 dapat diperoleh bahwa dari hasil perhitungan variabel Disiplin Kerja (X1) diketahui H1 ditolak karena nilai thitung < ttabel, dimana $0,989 < 2,0095$ dengan nilai signifikansi $0,328 > 0,05$. Sehingga secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dan hipotesis ditolak. Maka hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Mogot et al., 2019) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Namun didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muna & Isnawati, 2022) bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2), diketahui H2 diterima, karena nilai thitung > ttabel, dimana $4,491 > 2,0095$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dan hipotesis dapat diterima. Maka hasil ini sejalan dengan penelitian (Bena Br Ginting, 2019) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	566,145	2	283,073	15,071	0,000 ^b
Residual	920,374	49	18,783		
Total	1486,519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 7 dapat diperoleh bahwa nilai F 15,071. Hal ini dapat dilihat dari Fhitung > Ftabel, dimana sebesar $15,071 > 4,04$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Maka hasil ini sejalan dengan penelitian (Suwanto, 2019) bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri RI secara parsial. Namun diharapkan pihak instansi tetap terus meningkatkan kedisiplinan para pegawai. Jika disiplin kerja tidak menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja, instansi harus mengarahkan perhatian dan upaya mereka untuk mengembangkan strategi dan kebijakan lain yang dapat berdampak positif pada kinerja pegawai. Misalnya, memfokuskan pada pengembangan keterampilan dan peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri RI. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri RI.

Secara simultan atau bersama-sama variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri RI. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa instansi perlu memperhatikan dan mengembangkan strategi yang mendukung kedua aspek ini secara seimbang. Dengan memahami bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi secara bersama-sama pada kinerja, instansi dapat merancang program pengembangan karyawan yang lebih komprehensif. Strategi ini dapat mencakup pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan disiplin kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara

signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unimal Press* (Vol. 106, Issue 12).
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* (Pertama). CV BUDI UTAMA.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Bena Br Ginting. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kota Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(1), 24–32. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i1.8>
- Fauzi, A., & Hidayat, N. A., R. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press.
- Hartatik, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Kaktus.
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IMB SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Masrifah, I. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi). *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(1), 31–42. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v16i1.83>
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nalendra, A. R. A., & dkk. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS* (1st ed.). MEDIA SAINS INDONESIA.
- Nalendra, A. R. A., Givan, B., & Sari, I. (2021). *Monograf Manajemen Layanan Publik*. Media Sains Indonesia.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. DEEPUBLISH.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>