



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI KOTA BOGOR

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE STATE ATTORNEY OF BOGOR CITY

Faisal^{1*}, Aulia Darmawan²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : faisalputraap1@gmail.com^{1*}, dosen02061@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 24-11-2024

Revised : 25-11-2024

Accepted : 27-11-2024

Published: 29-11-2024

Abstract

The purpose of this study was to determine the Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Bogor City District Attorney's Office. This research method is quantitative with a descriptive approach. The data collection method used is primary data and secondary data. The sampling technique in this study used the Saturated sample technique, namely 60 respondents. Data analysis using the SPSS version 25 program. The data analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heroscedasticity test, autocorrelation test, determination coefficient test and hypothesis test. Partial hypothesis testing of the Work Motivation variable (X₁) obtained a calculated t value > t table (3.843 > 2.002) and a significance value (0.000 < 0.5) meaning that Work Motivation (X₁) has a significant effect on employee performance (Y). Partial hypothesis testing of the Work Discipline variable (X₂) obtained a calculated t value > t table (7.809 > 2.002) and a significance value (0.000 < 0.5) meaning that Work Discipline (X₂) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a calculated f value > f table (30.015 > 3.16) and a significance value (0.000 < 0.05). So it can be concluded that Work Motivation (X₁) and Work Discipline (X₂) have a significant effect simultaneously on employee performance (Y). Determination obtained R Square of 0.203 meaning that the Work Motivation (X₁) and Work Discipline (X₂) variables together have a contribution of 20.3% to employee performance (Y) While the remaining 79.7% is influenced by other factors not examined in this study

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kota Bogor. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel Jenuh yaitu Sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heroskedastisitas, uji autokolerasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Motivasi Kerja (X₁) di peroleh nilai t hitung > t tabel (3,843 > 2,002) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) artinya Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian hipotesis secara parsial variabel Disiplin Kerja (X₂) di peroleh nilai t hitung (7,809 > 2,002) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) artinya Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis secara simultan di peroleh nilai f hitung > f tabel (30,015 > 3,16) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Maka dapat di



simpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Determinasi di peroleh R Square sebesar 0,203 artinya variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 20,3 % terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sedangkan sisanya 79,7 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dilakukan dan dapat diamati oleh pegawai, peningkatan kinerja pegawai yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena jika kinerja pegawai tinggi akan benar-benar meningkatkan profit perusahaan dalam efisiensi kerja mereka dengan efisiensi yang dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi akan tercapai tanpa bantuan dari orang lain. Karena itu suatu organisasi atau perusahaan selalu berusaha agar kinerja pegawainya dapat meningkat setiap tahunnya, dengan tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Berdasarkan data kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kota bogor. Pada periode 2020 – 2022, adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kota Bogor
pada Tahun 2020, 2021 dan 2022

No	Aspek Yang di Nilai	Presentase			
		Target	2020	2021	2022
1	Kualitas Hasil Kerja	100 %	85%	80%	77%
2	Kuantitas Hasil Kerja	100%	83%	81%	76%
3	Inisiatif	100%	84%	79%	75%
4	Ketepatan Waktu	100%	85%	80%	75%
5	Disiplin kerja	100%	86%	79%	75%

Sumber : Kejaksaan Negeri Kota Bogor

Berdasarkan data table 1.1 dapat menunjukkan bahwa target pencapaian kinerja dari tahun 2020 hingga 2022 mengalami penurunan dari segi aspek kualitas kerja karena ketidakcocokan dari individu dengan individu lainnya yang membuat kinerja menurun karna adanya asumsi mengenai satu sama lain, seperti kurangnya motivasi dalam bekerja dan kurangnya mendukung lingkungan dalam perusahaan sehingga membuat pegawai merasa kurang nyaman. Segi aspek kuantitas kerja karena adanya pengurangan pegawai seperti pegawai pensiun dan mutasi pegawai yang di sebabkan menurunnya kuantitas kerja. Segi aspek inisiatif karena kehilangannya semangat, merasa lelah yang di sebabkan secara fisik, mental ataupun emosional karena stress yang berlebihan. Segi aspek ketepatan waktu karena pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Segi aspek disiplinnya kerja karena pegawai sering telat dan pulang tidak sesuai dengan aturannya . Apabila terus di biarkan akan berdampak buruk bagi pegawai dan bagi perusahaan itu sendiri. Kondisi tersebut dapat di simpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif dengan tingkat kinerja terendah



Tabel 1. 2
Data Pra Survey Variabel Motivasi 2023

Pertanyaan	Jumlah	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
Apakah gaji yang diterima Sudah cukup untuk Kebutuhan hidup	60	20	33%	40	67%
Apakah pengawasan atau pemantauan selalu dilakukan dalam bekerja	60	18	30%	42	70%
Apakah penghargaan atau pengakuan selalu diapresiasi dalam bekerja	60	30	50%	30	50%
Apakah hubungan dalam bekerja berjalan dengan baik	60	34	56%	26	44%
Apakah apresiasi keberhasilan pekerjaan penting	60	37	62%	23	38%

Sumber : Data yang diolah peneliti 2023

Berdasarkan data yang di tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat motivasi pegawai untuk periode 2023 menunjukkan adanya indikator yang membuat kinerja pegawai kurang efektif dan efisien. Hasil tersebut menunjukkan tingkat motivasi pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Bogor masih ada yang tidak maksimal. Hal-hal tersebut memberi dampak negatif dan buruk terhadap kinerja pegawai maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang di inginkan perusahaan. Kondisi seperti ini harus segera dilakukan pembenahan agar pegawai memiliki motivasi yang tinggi

Tabel 1. 3
Data Rekapitulasi Absensi Pegawai 2021 - 2022

Bulan	2021			%	2022			%
	Sakit	Cuti	Terlambat		Sakit	Cuti	Terlambat	
Januari	5	2	13	33%	2	2	18	36%
Februari	3	1	9	21%	1	1	14	26%
Maret	1	1	10	20%	1	2	12	23%
April	2	1	19	36%	3	1	9	21%
Mei	3	1	12	26%	2	2	4	13%
Juni	3	1	15	31%	2	1	5	13%
Juli	2	2	7	18%	1	2	10	21%
Agustus	2	1	12	25%	1	1	16	30%
September	1	1	5	11%	2	1	7	16%
Oktober	4	2	8	23%	3	1	11	25%
November	2	1	6	13%	1	2	13	26%
Desember	1	3	6	16%	2	3	10	25%

Sumber : Kejaksaan Negeri Kota Bogor

Berdasarkan ketentuan instansi / perusahaan yang tidak disiplin itu sebesar 25 %. Maka data absensi diatas dapat dilihat bagaimana tingkat Kedisiplinan Kerja berkurang dalam dua tahun terakhir. Karena beberapa pegawai masih ada yang tidak hadir karena sakit, cuti, dan terlambat. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pegawai yang tidak hadir karena sakit, cuti, dan terlambat dari tahun 2021 sampai tahun 2022 meningkat. Dari data laporan diatas menunjukkan hasil disiplin kerja kehadiran pegawai selama 2 tahun periode 2021-2022. Pegawai yang tidak disiplin yang tertinggi di tahun 2021 bulan April yaitu sebesar 36 % dan di tahun 2022 di bualan januari yaitu sebesar 36% sedangkan yang terendah pada pada tahun 2021 bulan September yaitu sebesar 11% dan tahun 2022 pada bulan Mei, Juni yaitu sebesar 13%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai terhadap perusahaan Sangat tidak di siplin.



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 1986).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas ialah varian residual yang tidak sama dengan semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang bagus akan terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

5. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) “Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuannya sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen.”

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah awal dalam pembentukan suatu kerangka pemikiran yang akan dibuktikan dalam penulisan ilmiah



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja

Variabel	No.Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,565	0,254	Valid
	X1.2	0,433	0,254	Valid
	X1.3	0,522	0,254	Valid
	X1.4	0,709	0,254	Valid
	X1.5	0,623	0,254	Valid
	X1.6	0,607	0,254	Valid
	X1.7	0,580	0,254	Valid
	X1.8	0,580	0,254	Valid
	X1.9	0,531	0,254	Valid
	X1.10	0,630	0,254	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 10 (sepuluh) item pernyataan yang diajukan mendapat hasil yang valid karena rhitung > rtabel. Dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan tersebut memiliki validitas tertinggi adalah butir ke 4 (empat) yaitu sebesar 0,709 dan validitas terendah adalah butir ke 2 (dua) yaitu sebesar 0,433

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja

Variabel	No.Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,457	0,254	Valid
	X2.2	0,697	0,254	Valid
	X2.3	0,643	0,254	Valid
	X2.4	0,536	0,254	Valid
	X2.5	0,710	0,254	Valid
	X2.6	0,720	0,254	Valid
	X2.7	0,612	0,254	Valid
	X2.8	0,664	0,254	Valid
	X2.9	0,717	0,254	Valid
	X2.10	0,735	0,254	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 10 (sepuluh) item pernyataan yang diajukan mendapat hasil yang valid karena rhitung > rtabel. Dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan tersebut memiliki validitas tertinggi adalah butir ke 10 (Sepuluh) yaitu sebesar 0,735 dan validitas terendah adalah butir ke 1 (satu) yaitu sebesar 0,457

Berdasarkan tabel dibawah dapat dilihat bahwa dari 10 (sepuluh) item pernyataan yang diajukan mendapat hasil yang valid karena rhitung > rtabel. Dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan tersebut memiliki validitas tertinggi adalah butir ke 7 (tujuh) yaitu sebesar 0,724 dan validitas terendah adalah butir ke 4 (empat) yaitu sebesar 0,449.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai

Variabel	No.Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,467	0,254	Valid
	Y.2	0,667	0,254	Valid
	Y.3	0,628	0,254	Valid
	Y.4	0,449	0,254	Valid
	Y.5	0,678	0,254	Valid
	Y.6	0,663	0,254	Valid
	Y.7	0,724	0,254	Valid
	Y.8	0,637	0,254	Valid
	Y.9	0,709	0,254	Valid
	Y.10	0,613	0,254	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25



2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,780	Reliabel
Disiplin Kerja	0,845	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,837	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,780 , variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,845 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,837. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan kuesioner ini reliabel karena nilai Cronbach Alpha dari semua variabel bernilai lebih besar dari 0,60

3. Uji Normalitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.16140202
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.066
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

4. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di bawah dapat disimpulkan bahwa data yang ada tidak terjadi multikolinieritas antara masing-masing variabel bebas (independent), yaitu dengan melihat nilai tolerance $0,632 > 0,10$ dan nilai VIF $1,582 < 10,00$

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinieritas

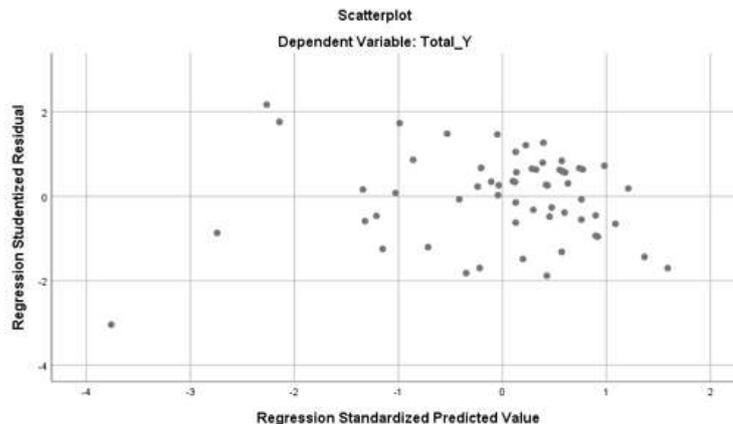
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1: (Constant)	12.017	4.243		2.832	.006		
Total_X1	.028	.129	.026	.220	.827	.632	1.582
Total_X2	.668	.111	.700	6.023	.000	.632	1.582

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25



5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Gambar 4. 3
Scatterplot Dari Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar Scatterplot diatas, tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

6. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17
Hasil Autokorelasi dengan Durbin – Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716 ^a	.513	.496	4.234	1.982

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,982 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

7. Uji Analisis Regresi

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.843	5.050		4.127	.000
	Total_X1	.499	.130	.450	3.843	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Nilai Konstanta (a) sebesar 20.843 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) tidak ada perubahan, maka terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 20.843 point. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,499 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,499 point.



Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.510	3.570		3.504	.001
	Total_X2	.683	.087	.716	7.809	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Nilai Konstanta (a) sebesar 12,510 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) tidak ada perubahan, maka terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,510 point. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,683 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,683 point

Tabel 4. 20
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Pegawai (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.017	4.243		2.832	.006		
	Total_X1	.028	.129	.026	.220	.827	.632	1.582
	Total_X2	.668	.111	.700	6.023	.000	.632	1.582

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Nilai Konstanta (a) sebesar 12.017 menunjukkan bahwa apabila variabel dianggap nol, maka dikatakan bahwa nilai Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Negeri Kota Bogor, sebesar 12.017. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,028 artinya setiap mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,028 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja (X2) sebesar 0,668 artinya setiap mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) mengalami kenaikan 0,668 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap

8. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Total_X1	Total_Y
Total_X1	Pearson Correlation	1	.450**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Total_Y	Pearson Correlation	.450**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,450 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sedang.



Tabel 4. 23
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Total_X2	Total_Y
Total_X2	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Total_Y	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,716 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

Tabel 4. 24
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.716 ^a	.513	.496	4.234	.513	30.015	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
 b. Dependent Variable: Total_Y
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,716 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai

9. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.450 ^a	.203	.189	5.369	1.737

a. Predictors: (Constant), Total_X1
 b. Dependent Variable: Total_Y
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, besarnya R square adalah 0,203 atau 20,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independent Motivasi Kerja terhadap dependen Kinerja Pegawai sebesar 20,3% sedangkan sisanya (100% - 20,3% = 79,7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716 ^a	.513	.504	4.199	1.997

a. Predictors: (Constant), Total_X2
 b. Dependent Variable: Total_Y
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, besarnya R square adalah 0,513 atau 51,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independent Disiplin



Kerja terhadap dependen Kinerja Pegawai sebesar 51,3% sedangkan sisanya (100% - 51,3% = 48,7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Tabel 4. 27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716 ^a	.513	.496	4.234	1.982

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
 b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, besarnya R square adalah 0,513 atau 51,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independent Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap dependen Kinerja Pegawai sebesar 51,3% sedangkan sisanya (100% - 51,3% = 48,7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti

10. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.843	5.050		4.127	.000
Total_X1	.499	.130	.450	3.843	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian untuk variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 (0,000 < 0,5) dengan nilai thitung 3,843 > 2,002. Hal ini berarti H0₁ ditolak dan Ha₁ diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4. 29
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.510	3.570		3.504	.001
Total_X2	.683	.087	.716	7.809	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian untuk Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001 nilai ini lebih besar dari 0,5 (0,000 < 0,5) dengan nilai thitung 7,809 > 2,002. Dengan demikian maka H0₂ ditolak dan Ha₂ diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.



Tabel 4. 30
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1076.015	2	538.007	30.015	.000 ^b
	Residual	1021.719	57	17.925		
	Total	2097.733	59			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai Fhitung sebesar 30,015 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai Ftabel sebesar 3,16 sehingga didapat persamaannya $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30,015 > 3,16$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama mampu mempengaruhi Variabel Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja (X1) & Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) kepada Pegawai Kejaksaan Negeri Kota Bogor dengan sampel sebanyak 60 dari 60 populasi dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 20,843 + 0,499 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,450 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,203 atau sebesar 20,3% sedangkan sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(3,843 > 2,002)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12,510 + 0,683 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,716 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,513 atau sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,809 > 2,002)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai.
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12.017 + 0.028 X_1 + 0.668 X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,716 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,513 atau sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(30,015 > 3,16)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Amri, R. F., & Luturlean, B. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Administrasi Di Rsup Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance (Case Study in Administration Section At Dr . M . Djamil Padang Hospital), 8(5),.



- Arfansyah, M. R. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan),.
- Arisanti. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi,.
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. Ekonomi Bisnis,.
- Benny, et al. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, pp).
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. Acman: Accounting and Management Journal, 2(1),.
- G. Herry. (2018). Kinerja Karyawan Faktor Internal dan Eksternal, (2005),.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro : Semarang,.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi, 1(3),.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera, 7(1),.
- Mathematics, A. (2016). Definisi Konseptual. Jurnal Definisi Konseptual, (2004),.
- Moeheriono. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinsas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima, (July),.
- Ni Putu Wiarnadi. dkk. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bali Taman Lovina Resort & Spa. E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha, 7(2),.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1),.
- Prokomsetda. (2019). Teori Kinerja Karyawan.
- Pramana, I. M. D., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman. Bisma: Jurnal Manajemen, 6(2),.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jims,.
- Unsil. (2016). tinjauan pustakan dan Kerangka berpikir, 1–
- Sedarmayanti, (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Keenam, PT.Rafika Adimata, Bandung.
- Dominikus Dolet Unaradjan. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. (Kasdin Sitohang, Ed.). Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Dr. Antaiwan Bowo Pranogyo SE., M. M., Prof. Dr. Hamidah S. E., M. S., & Prof. Dr. Thomas Suyatno, M. M. (2022). KINERJA KARYAWAN: Teori Pengukuran dan Implikasi. Feniks Muda Sejahtera.



- Dr. Made Astrama, S. E. M. M., Prof. Dr. Ni Nyoman Kerti Yasa, S. E. M. S., & Dr. Desak Ketut Sintaasih, S. E. M. S. (2021). Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian. Media Sains Indonesia.
- Dr. Widdy H. F. Rorimpandey, S. T. P. M. P. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA GURU SEKOLAH DASAR. (Yayuk Umayu, Ed.). Ahlimedia Book.
- Faroman Syarief, Daniel J I Kairupan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, R. R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. (M. Kurniawan Prambudi Utomo, SE, Ed.). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Irham Fahmi. (2010). Manajemen kinerja. Bandung: Alfabeta, cv.
- Ni kadek Suryani, I. A. P. & K. D. I. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Nilacakra Publishing House.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., ... Marlina, N. (2021). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). (M. . Dr. Hartini, S.E., Ed.). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiyono, P. D. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.