



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI BESAR METEOROLOGI, KLIMATALOGI DAN GEOFISIKA WILAYAH II TANGERANG SELATAN

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CENTER FOR METEOROLOGY, CLIMATALOGY AND GEOPHYSICS REGION II SOUTH TANGERANG

Muhanna Ratna Cahyani¹, Nindie Ellesia²

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

Email : hanaacahyanii@gmail.com^{1*}, dosen02292@unpam.ac.id²

Article Info

Received : 25-02-2025

Revised : 27-02-2025

Accepted : 01-03-2025

Published : 03-03-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of Training and Work Discipline on the Performance of Employees of the Center for Meteorology, Climatology, and Geophysics Region II, South Tangerang. Partially the Correlation Coefficient value of the Work Motivation variable (X1) to Employee Performance (Y) is 0.650 where the value is in the interval of 0.600 - 0.799 meaning it has a strong relationship, the Work Discipline variable (X2) to Employee Performance (Y) is 0.747 also has a value in the interval of 0.600 - 0.799 which means it has a strong relationship. Simultaneously the correlation coefficient value between the Work Motivation variable (X1) and Work Discipline (X2) to Employee Performance (Y) is 0.797 where the value is in the interval of 0.600 - 0.797 meaning the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship. Partially, the value of the Determination Coefficient of the Work Motivation variable (X1) on Employee Performance (Y) is 0.423, it can be concluded that the Work Motivation variable (X1) has an effect on the Employee Performance variable of 42.3% and the Work Discipline variable (X2) on the Employee Performance variable (Y). The Partial Determination Coefficient value is 0.558, it can be concluded that the Work Discipline variable (X2) has an effect on Employee Performance (Y) of 55.8%. Simultaneously, the value of the Determination Coefficient of the Work Motivation variable (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) is 0.635, it can be concluded that the Work Motivation variable (X1) and Work Discipline (X2) have an effect on the Employee Performance variable (Y) of 63.5%. The population in this study was 80 people. The sample selection used saturated, namely 80 people. The analysis methods used in this study were descriptive statistical analysis, multiple analysis, correlation coefficient analysis, quantitative analysis, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing using IBM SPSS statistical data processing version 26. The results of this study indicate that the Motivation variable has a significant effect on the performance of BBMKG employees in Region II, South Tangerang with a regression value of 0.627. The t-count value > t-table is 7.562 > 199125. The probability value of Motivation obtained a significant value of 0.000 < 0.05. The Work Discipline variable has a significant effect on the Performance of BBMKG Employees in Region II, South Tangerang with a regression value of 0.902. The t-count value is greater than the t-table, which is 9.922 > 199125. The probability



value of Work Discipline obtained a significance value of 0.000 <0.05. The Motivation and Work Discipline variables simultaneously and significantly affect the Performance of BBMKG Employees in Region II South Tangerang. So with the f -count value > f -table, namely Then f -count > f -table, namely 67.080 > 3.11. The sig value of the F test is 0.000 <0.05.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Secara Parsial nilai Koefisien Korelasi variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,650 yang dimana nilai tersebut ada pada interval 0,600 - 0,799 artinya memiliki hubungan yang kuat, variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,747 juga memiliki nilai pada interval 0,600 - 0,799 yang artinya memiliki hubungan yang kuat. Secara Simultan nilai koefisien korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,797 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,797 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Secara Parsial nilai Koefisien Determinasi variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,423 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 42,3% dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien Determinasi secara Parsial sebesar 0,558 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 55,8%. Secara Simultan nilai Koefisien Determinasi variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,635 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,5%. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 orang. Adapun pemilihan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 80 orang. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, analisis berganda, analisis koefisien korelasi, analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien detreminasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan pengolahan data statistik IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan dengan nilai regresi 0,627. Nilai t -hitung > t -tabel yaitu 7,562 > 199125. Nilai probabilitas Motivasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan dengan nilai regresi 0,902. Nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel yaitu 9,922 > 199125. Nilai probabilitas Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Maka dengan nilai f -hitung > f -tabel yaitu Maka f -hitung > f - tabel yaitu 67,080 > 3,11. Nilai sig dari uji F sebesar 0,000 < 0,05

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan dipengaruhi secara signifikan oleh pengelolaan SDM yang efektif. SDM pada intinya, merujuk kepada individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, berperan sebagai pelaku, pemikir, serta perencana demi mencapai tujuan organisasi tersebut.



Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, manusia merupakan aset utama dalam organisasi sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi sehingga perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Mengingat demikian pentingnya sumber daya manusia dalam suatu usaha, maka amat perlu bagi seorang pemimpin perusahaan untuk mengoptimalkan tenaga kerja yang dimiliki agar menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas. Salah satu aspek keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan bekerja. Dengan kemampuan bekerja yang memadai, karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan yang memadai sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Kemampuan (ability) tingkat dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin dan motivasi.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan pada Periode Tahun 2022-2024

No.	Penilaian	Target	2022		2023		2024	
			Jumlah orang	%	Jumlah orang	%	Jumlah orang	%
1.	Orientasi Pelayanan	100%	20	24,6%	16	21,7%	19	24,6%
2.	Integrasi	100%	14	17,2%	10	23,3%	23	28,8%
3.	Komitmen	100%	18	22,2%	20	16,3%	10	12,9%
4.	Disiplin	100%	10	12,3%	10	21,1%	7	9%
5.	Kerjasama	100%	19	23,4%	23	17,3%	18	23,3%
Total			81	99,9%	79	99,7%	77	88,4%

Sumber : BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa pencapaian kinerja karyawan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan belum mencapai kriteria yang maksimal sesuai harapan. Dapat dilihat ditahun 2022 bahwa memperoleh sekitar 99,9% dengan jumlah karyawan 81 masuk dalam kriteria baik dan pada tahun 2023 menurun menjadi 99,7% dengan jumlah karyawan 79 masuk dalam kriteria baik juga, namun pada tahun 2024 menurun sedikit rendah menjadi 88,4% dengan jumlah karyawan 77 dan masuk kedalam kriteria cukup baik dibanding tahun-tahun sebelumnya kriteria baik, dari penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawannya belum optimal dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan



Tabel 1.2 Data Pra-Survey Motivasi Pada Karyawan BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan Tahun 2024

No	Pernyataan	Responden				
		Jmlh orang	S	%	TS	%
1.	Adanya kompensasi finansial gaji/insentif dan tunjangan dari instansi sesuai diharapkan karyawan(Kebutuhan Fisiologis)	40	22	55%	18	45%
2.	Adanya kompensasi finansial jaminan sosial/BPJS dari instansi sesuai diharapkan Karyawan (Kebutuhan Rasa Aman)	40	30	75%	10	25%
3.	Adanya kompensasi non finansial pengakuan dan penghargaan dari instansi kepada Karyawan (Kebutuhan Penghargaan)	40	16	40%	24	60%
4.	Adanya kompensasi non finansial promosi jabatan yang jelas kepada karyawan(Kebutuhan Aktualisasi Diri)	40	25	62,5%	15	37,5%
5.	Adanya interaksi kerja antar karyawan terjalin dengan baik(Kebutuhan Sosial)	40	21	52,5%	19	47,5%

Sumber : Hasil Pra Survey, diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa hasil pra survey pada variabel X1 motivasi yang dilakukan terhadap 40 karyawan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, di dapatkan 22 orang atau sebesar 55% responden setuju bahwa “gaji dan insentif memenuhi kebutuhan yang diharapkan karyawan”, 30 orang karyawan atau sebesar 75% responden setuju merasa bahwa “BPJS karyawan sudah memenuhi kebutuhan rasa aman”, dan 16 orang karyawan atau sebesar 40% responden setuju bahwa “pengakuan dan penghargaan dari instansi kepada karyawan” sudah cukup, lalu 25 orang karyawan atau sebesar 62,5% responden setuju bahwa “adanya promosi jabatan yang jelas kepada karyawan”. Dan 21 orang karyawan atau sebesar 52,5% responden setuju bahwa “ adanya interaksi kerja antar karyawan terjalin baik”.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan Pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat	Izin	Alfa	Total	%
2022	81	25	13	20	58	19,3%
2023	79	30	20	20	70	23,3%
2024	77	20	40	15	75	25%

Sumber : Balai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.3 diatas bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat dan hadir tanpa keterangan atau alfa dari tahun 2022 – 2024 dengan terjadi penurunan disiplin kerja. Ini dapat menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi dari atasan dan bawahan juga rekan kerja, dan masih rendahnya kesadaran para karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja diperusahaan atau instansi, tingkat ketaatan karyawan pada peraturan kerja juga masih rendah

Dengan dipilihnya Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan dalam penelitian ini karena instansi ini merupakan salah satu lembaga pemerintah non departemen (LPND) juga lembaga yang bergerak dibidang informasi mengenai cuaca di Indonesia, sehingga penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana dan seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap hasil kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika di Wilayah II Tangerang Selatan



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

- a. Uji Validitas
Menurut Sugiyono (2017:361), “Uji Validitas adalah valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.
- b. Uji Reliabilitas
Uji Reabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang, instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu
- c. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342), “Uji Asumsi Klasik adalah sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas
- d. Uji Regresi Linier
Menurut Sugiyono (2017:277), “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikan atau diturunkan”.
- e. Analisis Koefisien Korelasi
Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara persial maupun simultan.
- f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Analisis koefisien determasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
- g. Uji Hipotesis
Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah sebuah hipotesis sebaiknya diterima atau ditola. Menurut Sugiyono (2017:213), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Item	Correct item correlation (r hitung)	r tabel (0,2199)	Keterangan
Motivasi (X1)			
X1.1	0,597	0,2199	Valid
X1.2	0,375	0,2199	Valid
X1.3	0,464	0,2199	Valid
X1.4	0,468	0,2199	Valid
X1.5	0,426	0,2199	Valid
X1.6	0,528	0,2199	Valid
X1.7	0,523	0,2199	Valid
X1.8	0,460	0,2199	Valid
X1.9	0,418	0,2199	Valid
X1.10	0,426	0,2199	Valid
Disiplin (X2)			
X2.1	0,416	0,2199	Valid
X2.2	0,346	0,2199	Valid
X2.3	0,557	0,2199	Valid
X2.4	0,600	0,2199	Valid
X2.5	0,507	0,2199	Valid
X2.6	0,538	0,2199	Valid
X2.7	0,566	0,2199	Valid
X2.8	0,519	0,2199	Valid
X2.9	0,555	0,2199	Valid
X2.10	0,553	0,2199	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,663	0,2199	Valid
Y.2	0,563	0,2199	Valid
Y.3	0,491	0,2199	Valid
Y.4	0,640	0,2199	Valid
Y.5	0,464	0,2199	Valid
Y.6	0,575	0,2199	Valid
Y.7	0,605	0,2199	Valid
Y.8	0,403	0,2199	Valid
Y.9	0,526	0,2199	Valid
Y.10	0,621	0,2199	Valid

Sumber: data diolah penulis di IBM SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tabel yang tertera diatas dilihat bahwa setiap nilai r hitung > dari r tabel, maka disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan valid semua item nilai corrected item otal correlationn lebih besar dari 0.2199

b. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel berikut hasil uji reabilitas menyatakan bahwa, variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai *Cronbatch Alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,60



Tabel 4.6
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0.600	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,689	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,746	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis IBM SPSS 26, 2024

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas dengan Kolomogrov Smirnov
One Sample Kolomogrov-Smirnov Tes

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66680831
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.042
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
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: diolah oleh penulis disps 26, 2024

Berdasarkan dari table 4.6 bahwa menunjukkan bagian nilai probabilitas atau *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 artinya nilai tersebut > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa nilai residual atas dasar penelitian telah berdistribusi secara normal atau memenuhi syarat uji normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	6.157	2.563		2.403	.019	
MOTIVASI	.324	.080	.337	4.043	.000	.683 1.464
DISIPLIN KERJA	.515	.077	.557	6.696	.000	.683 1.464

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah oleh penulis disps 26, 2024

Berdasarkan pada table 4.8 bahwa dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel motivasi 0,683 > 0,10, variabel disiplin kerja 0,683 > 0,10, untuk nilai VIF variabel motivasi 1,464, variabel disiplin kerja 1,464 dimana nilai VIF lebih kecil 10,00. Maka dapat disimpulkan dari nilai diatas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas



c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.635	.626	2.701	1.998

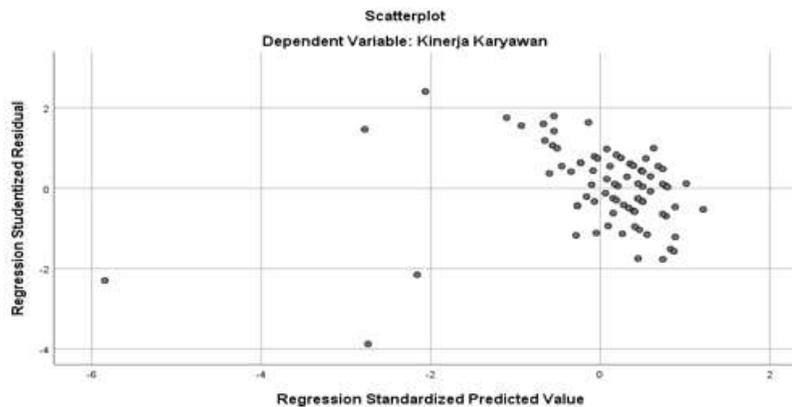
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah oleh penulis disps 26, 2024

Berdasarkan dengan tabel 4.10 bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi hal ini dibuktikan oleh dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.998 yang berada di antara interval 1,550 – 2.460

d. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: diolah oleh penulis disps 26, 2024

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot

Berdasarkan data pada gambar 4.1 bahwa bisa dilihat titik-titik tersebar dan tidak ada pola tertentu atau pola khusus yang terlihat, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi, sehingga kesimpulan yang bisa diambil adalah model regresi ini dapat dipertimbangkan dengan baik untuk digunakan

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.18
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.157	2.563		2.403	.019
X1	.324	.080	.337	4.043	.000
X2	.515	.077	.557	6.691	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah penulis diSPSS 26, 2024



Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda $Y = 6,157 + 0,324X_1 + 0,515X_2$. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat dijelaskan:

- Nilai konstan sebesar 6,157 yang menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif variabel bebas, jika variabel bebas naik dalam satu satuan maka variabel terikat juga naik sebesar 6,157.
- Koefisien regresi motivasi menunjukkan nilai 0,324. Nilai positif yang menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel pelatihan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,324.
- Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan nilai 0,515. Nilai positif yang menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,515.

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Y

		MOTIVASI	DISIPLIN	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.563**	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
DISIPLIN	Pearson Correlation	.563**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
KINERJA	Pearson Correlation	.650**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: diolah oleh penulis dispps 26, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.20 diatas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,650 variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,747 pada disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.20
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Model Summary							
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.797 ^a	.635	.626	2.701	.635	67.080	2	77	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
 Sumber: diolah oleh penulis dispps 26, 2024

Pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,797 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel bebas dan variabel terkait memiliki tingkat hubungan yang kuat



5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.22
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.416	3.37605

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber: diolah oleh penulis disps 26, 2024

Pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,423 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-42,3\%) = 57,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak penelitian ini

Tabel 4.23
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.552	2.95504

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: diolah oleh penulis disps 26, 2024

Pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,558 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 55,8% sedangkan sisanya sebesar $(100- 55,8\%) = 44,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan variabel Motivasi (X1) dan
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.626	2.70122

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , MOTIVASI

Sumber: diolah oleh penulis disps 26, 2024

Pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,635 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 63,5% sedangkan sisanya sebesar $(100- 63,5\%) = 36,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini

6. Uji hipotesis

Pada tabel berikut diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(7,562 > 1,99125)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < 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 antara motivasi dan kinerja karyawan



Tabel 4.25

Uji T Variabel X1 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13.265	2.915		4.550	.000
MOTIVASI	.627	.083	.650	7.562	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: diolah oleh penulis disps 26, 2024

Tabel 4.26

Uji T X2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.472	2.407		4.767	.000
DISIPLIN	.690	.070	.747	9.922	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: diolah oleh penulis disps 26, 2024

Pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,922 > 1,99125). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara simultan Variabel Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares		Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	978.913		2	489.456	67.080	.000 ^b
Residual		561.837	77	7.287		
Total		1540.750	79			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
 Sumber: diolah penulis disps 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 67,080 jika dibandingkn dengan f-tabel pada tingkat signifikansi yaitu 3,11 dengan $df_1 = (k-1) = (2 - 1) = 2$ dan $df_2 = (n-k) = (80- 2) = 78$. Maka f- hitung > f-tabel yaitu 67,080 > 3,11 dengan nilai signifikansi dari uji F sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai penjelasan berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Wilayah II Tangerang selatan. Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,562 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai t tabel adalah 1,99125. Karena



- t hitung $>$ t tabel atau $7,562 > 1,99125$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pertama diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 9,922 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai t tabel adalah 1,99125. Karena t hitung $>$ t tabel atau $9,922 > 1,99125$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis keduanya diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai f hitung 67,080 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai f tabel pada tingkat kepercayaan adalah 3,11. Karena f hitung $>$ f tabel atau $67,080 > 3,11$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis ketiga diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Akhmar Barzah. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, *Jurnal Ilmu Manajemen SDM*, 3 No.1 (2019).
- Anisa Sri Restanti, "Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Perpustakaan: Studi Pemikiran Lasa Hs.,". Unilib: *Jurnal Perpustakaan* 6, No.1 (2019): 41-52.
- Annisa Awaliyah, Ridwan. & Anwar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) , *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2 No.2 (2023).
- Aulia, F. T. & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang , *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2 No.2 (2023).
- Azwina, D., & Aulia, F. D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perkusi : Pemasaran, Keuangan, & Sumber Daya Manusia*.
- Gito Septa Putra, Jhons. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3 No. 2, (2023).
- Hamalik, A.Y. (2019). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hanifa Khairunnisa, Syamruddin. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Ritel, *Jurnal Madan6*, 4 No.1 (2023).
- Hasibuan. (2016)_(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*.
- Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Monica Sasqia, Supriyanto. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Harapan Jaya, *Jurnal Edukasi*, No.4 (2023) .
- Nanang, Asep, Wanta. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang, *Jurnal Buana Ilmu*, 7 No.2 (2022).



- Nindie Ellesia, Muhammad Rifki Allamsyah. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Lima Warna , Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, Vol.2 No.9 (2024).
- Riniwati, Harsuko. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang: UB Press.
- Rivai. (2021). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Riza Rahmawati, Arifa&Rohmat. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur, Jurnal e-Proceeding of Management, 10 No.1 (2019).
- Sarinah dan Mardalena, (2017). “Pengantar Manajemen”. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Sinambela, L.P. (2019). Manajemen Kinerja, Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Eidos.
- Sunyoto, D. (2015) Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suryani, N. Lilis & Sunarsi, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Praktek. Banten: Desenta Publisher.
- Suwanto, (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSU Tangerang Selatan , Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.3 No.1 September (2019).