



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLITEKNIK ENJINIRING PERTANIAN INDONESIA (PEPI)

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INDONESIAN AGRICULTURAL ENGINEERING POLYTECHNIC (PEPI)

Utari¹, Irwin Ananta Vidada²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : utaririri114@gmail.com^{1*}, irwin.iav@bsi.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 10-09-2025

Revised : 12-09-2025

Accepted : 14-09-2025

Published : 16-09-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Indonesian Agricultural Engineering Polytechnic (PEPI). The focus of this research is based on the performance challenges faced by employees, which are influenced by low motivation and disciplinary violations such as tardiness and unexcused absences. The study adopts a quantitative approach using a survey method and saturated sampling technique involving the entire population of 81 employees. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires, and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with the help of SPSS version 23. The analysis results show that partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.361 > t-table 1.990 and a significance value of 0.001 < 0.05. Work discipline also has a positive and significant partial effect with a t-value of 3.871 > t-table 1.990 and a significance value of 0.000. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance, as shown by the F-value of 29.262 > F-table 3.11 and a significance value of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.429 indicates that work motivation and work discipline together explain 42.9% of the variation in employee performance, while the remaining 57.1% is influenced by other factors not examined in this study

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia (PEPI). Fokus penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya tantangan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh rendahnya motivasi serta pelanggaran kedisiplinan seperti keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik sampling jenuh terhadap seluruh populasi berjumlah 81 pegawai. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, lalu dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,361 > t_{tabel} 1,990 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan t_{hitung} 3,871 > t_{tabel} 1,990 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 29,262 > F_{tabel} 3,11 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,429 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-



sama menjelaskan 42,9% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam bidang bisnis masa kini, tiap institusi harus memiliki keunggulan kompetitif untuk dapat bertahan dan berkembang. Salah satu aspek kunci dalam mencapai hal tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Berbagai teori dan praktik SDM telah dikembangkan untuk membantu perusahaan dalam mengatur, memotivasi, dan meningkatkan produktivitas karyawan secara efektif. Kegiatan pengembangan SDM pada suatu bisnis maupun lembaga dikenal dengan manajemen SDM (*HRM*). Proses ini meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, serta evaluasi kinerja untuk memastikan keselarasan dengan tujuan perusahaan, penerapan strategi, perekrutan, pelatihan, serta pengembangan karir karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga melibatkan inisiatif untuk mendukung pengembangan organisasi secara keseluruhan (Dr. Sigit Purwanto, S.I.P., M.Si., CHRP & Supang, 2024).

Menyadari betapa krusialnya peran sumber daya manusia, pegawai memiliki kontribusi langsung terhadap kesuksesan instansi. Meski begitu, tingkat kinerja setiap pegawai bisa berbeda-beda, tergantung pada berbagai faktor seperti motivasi kerja, disiplin, pengalaman, dan potensi individu. Menurut (Fauzi & A., 2020) Kinerja, juga dikenal sebagai prestasi, diukur berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan sikap seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya. Untuk tenaga kerja yang terampil kompetensi, kinerja diukur berdasarkan kemampuan dan penguasaan teori dan kemampuan praktis, seperti kemampuan berbicara dalam bahasa asing dan beroperasi dengan lancar. Hal ini sesuai dengan pandangan Sedarmayanti (2017) dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023) Kinerja mencerminkan pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai serta mencakup keseluruhan proses manajerial yang memungkinkan kinerja tersebut untuk dianalisis dan dinilai secara objektif. Kinerja adalah tingkat di mana program atau kebijakan dilaksanakan untuk memenuhi visi, tujuan, sasaran, dan maksud perusahaan Perencanaan strategis perusahaan menggambarkan kinerja.

Dalam rangka mencapai tujuan tertentu, instansi perlu membangun motivasi kerja di kalangan pegawai. Motivasi kerja merupakan tekad yang muncul baik di dalam individu serta dari lingkungan sekitar yang memengaruhi individu yang akan melakukan kegiatan (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Salah satu hal terpenting yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai tujuan adalah motivasi. Seseorang dengan motivasi tinggi akan lebih terdorong untuk mengeluarkan usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu, yang akan meningkatkan hasil mereka (Rahayu & Dahlia, 2023).

Disiplin kerja menjadi variabel krusial lain yang secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Pengaruh kedisiplinan ini bersifat multidimensional, tidak hanya terbatas pada peningkatan produktivitas kerja dalam lingkungan organisasi, tetapi juga memberikan dampak positif yang berkelanjutan terhadap kualitas kehidupan personal individu tersebut. Oleh karena itu, instansi perlu melakukan pengawasan terhadap setiap tindakan dan perilaku pegawai selama menjalankan tugas. Dalam hal terjadi pelanggaran terhadap regulasi institusi atau penyimpangan dari norma-norma yang telah ditetapkan, organisasi wajib menerapkan tindakan disipliner yang proporsional terhadap karyawan terkait. Pemberian sanksi ini harus dilaksanakan secara konsisten dan berkeadilan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan (Langgeng Ratnasari et al., 2022).

Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia (PEPI) adalah Lembaga-lembaga pendidikan vokasi yang berada dalam pembinaan lembaga pengembangan sumber daya manusia pertanian dan penyuluhan merupakan tim pelaksana teknis setingkat eselon I yang berada dibawah wewenang dan pertanggung jawaban langsung Menteri Pertanian RI, secara resmi berdiri pada tahun 2019. Sebagai bagian dari instansi pemerintah, PEPI memiliki tugas utama dalam pengembangan sumber



daya manusia pertanian melalui pendidikan vokasi berbasis teknologi enjiniring pertanian. Dalam menjalankan fungsi administrasi dan layanan publiknya, PEPI menerapkan prinsip efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas, untuk mendukung program strategis nasional di sektor pertanian.

Fenomena dalam Hasil penelitian mengungkapkan adanya beberapa tantangan signifikan yang berkaitan dengan tiga aspek utama: (1) tingkat motivasi kerja, (2) kedisiplinan pegawai, dan (3) capaian kinerja pegawai di lingkungan organisasi yang diteliti. Temuan ini menunjukkan perlunya perbaikan sistemik dalam manajemen sumber daya manusia. Beberapa pegawai merasa tidak mendapatkan apresiasi yang adil meskipun telah bekerja dengan baik, terutama jika dibandingkan dengan rekan yang memiliki kedekatan dengan atasan. Selain itu, beban kerja yang tidak merata namun dinilai secara setara juga menimbulkan ketidakpuasan. Dari aspek disiplin, ditemukan pelanggaran seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan tidak mengikuti apel pagi. Kinerja pegawai pun masih menunjukkan kendala, seperti tugas yang tidak diselesaikan tepat waktu hingga harus dibantu oleh rekan kerja lainnya, serta keterlambatan dalam pengumpulan laporan bulanan dan triwulan yang berdampak pada pemotongan tunjangan kinerja secara signifikan. Kondisi ini mencerminkan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Terdapat *research gap* dari penelitian sebelumnya yang mengungkap temuan yang berbeda tentang variabel yang diteliti (Adinda et al., 2023) menemukan temuan penelitian terlihat menunjukkan tingkat motivasi kerja berkontribusi secara signifikan dan positif berkaitan dengan capaian kinerja karyawan (Wahdatun Aulia et al., 2024) Menemukan serupa, Disiplin kerja terbukti berdampak pada yang positif dan signifikan dengan performa karyawan. penemuan pada penelitian ini menandakan bahwa (Caissar et al., 2022b) motivasi kerja tidak memiliki dampak yang positif kepada kinerja karyawan. Ketidak sesuaian dapat menyebabkan *gap* penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama berlaku untuk Instansi seperti Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia.

Berdasarkan *research gap* atau hasil penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan, Meskipun menggunakan variabel dan metodologi yang serupa dengan studi-studi sebelumnya khususnya pendekatan kuantitatif statistik untuk menganalisis hubungan antara kinerja karyawan, kajian ini menitikberatkan mengenai variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, dengan keunikan terletak atas dasar objek kajian yang berbeda secara signifikan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Nilai kebaruan (*Novelty*) penelitian ini terutama terletak pada konteks spesifik dan populasi sasaran yang menjadi fokus kajian di Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia

KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Menurut Abraham H. Maslow (2019) Motivasi kerja karyawan ialah dorongan yang didapat dari faktor internal dan eksternal yang mendorong staf demi melakukan apa yang mereka bisa untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Hasil menunjukkan kualitas tenaga kerja yang matang, karyawan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dan tujuan mereka sendiri (Purbaya et al., 2023).

2. Disiplin Kerja

Berdasarkan kajian Sutrisno (2013) Disiplin kerja pegawai merujuk pada perilaku dan tindakan yang mencerminkan kepatuhan terhadap ketentuan organisasi atau instansi pemerintah, baik yang bersifat formal maupun informal (Uskono et al., 2021). Menurut Hasibuan (2014) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai fungsi yang krusial bagi organisasi untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, karena hal tersebut dapat peningkatan produktivitas mereka (Caissar et al., 2022b)



3. Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja kerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, yang berarti apa yang telah dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya yang didasarkan pada bagaimana dia berperilaku saat melakukan aktivitas yang terkait dengan pekerjaannya (Putra & Adriansyah, 2022). Menurut Afandi (2018) Kinerja ialah *output* hasil yang diperoleh oleh SDM pada suatu organisasi berdasarkan alokasi wewenang dan kewajiban yang di bebaskan, Bersama dengan tetap berpegang pada prinsip legalitas dan norma etika yang berlaku (Mawardi et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Kerangka pengkajian merupakan Kerangka kerja yang dirancang secara menyeluruh, mencakup seluruh tahapan sejak pelaksanaan sampai laporan penelitian selesai. Desain ini berfungsi untuk memperjelas tujuan penelitian serta memberikan arahan yang membantu peneliti dalam menjalankan proses riset. Desain penelitian ini memberfokuskan pada pengumpulan bukti berbasis nilai (kuantitatif) yang selanjutnya digunakan analisis sebagai pengganti metode statistik untuk mengidentifikasi pola dan keterkaitan kausal (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel IV. 9
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,699	0,2185	0,000	Valid
	X1.2	0,660	0,2185	0,000	Valid
	X1.3	0,849	0,2185	0,000	Valid
	X1.4	0,799	0,2185	0,000	Valid
	X1.5	0,794	0,2185	0,000	Valid
	X1.6	0,722	0,2185	0,000	Valid
	X1.7	0,636	0,2185	0,000	Valid
	X1.8	0,659	0,2185	0,000	Valid
	X1.9	0,636	0,2185	0,000	Valid
	X1.10	0,658	0,2185	0,000	Valid
	X1.11	0,659	0,2185	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Uji validitas terhadap instrumen variabel Motivasi Kerja membuktikan bahwa nilai r_{hitung} untuk setiap item berada dalam rentang 0,636 hingga 0,849, yang seluruhnya melampaui nilai r_{tabel} sebesar 0,2185. Selain itu, semua item menunjukkan nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut, seluruh pernyataan pada variabel Motivasi Kerja telah memenuhi kriteria valid dan layak sebagai alat ukur penelitian ini.



Tabel IV. 1
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,793	0,2185	0,000	Valid
	X2.2	0,774	0,2185	0,000	Valid
	X2.3	0,722	0,2185	0,000	Valid
	X2.4	0,747	0,2185	0,000	Valid
	X2.5	0,704	0,2185	0,000	Valid
	X2.6	0,690	0,2185	0,000	Valid
	X2.7	0,752	0,2185	0,000	Valid
	X2.8	0,797	0,2185	0,000	Valid
	X2.9	0,687	0,2185	0,000	Valid
	X2.10	0,673	0,2185	0,000	Valid

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025))

Berdasarkan hasil uji validitas untuk instrumen variabel Disiplin Kerja, nilai r_{hitung} pada setiap item berada dalam rentang 0,673 hingga 0,797, yang semuanya melampaui nilai r_{tabel} mencapai 0,2185. Selain itu, seluruh item menunjukkan nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) mencapai 0,000, yang kurang dari batas 0,05. Oleh karena itu, semua butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja terbukti valid serta layak digunakan sebagai instrumen yang sah dan andal dalam penelitian ini

Tabel IV. 2
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,592	0,2185	0,000	Valid
	Y2	0,843	0,2185	0,000	Valid
	Y3	0,839	0,2185	0,000	Valid
	Y4	0,842	0,2185	0,000	Valid
	Y5	0,767	0,2185	0,000	Valid
	Y6	0,648	0,2185	0,000	Valid
	Y7	0,817	0,2185	0,000	Valid
	Y8	0,831	0,2185	0,000	Valid
	Y9	0,876	0,2185	0,000	Valid
	Y10	0,832	0,2185	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Pengujian validitas pada instrumen variabel Kinerja Pegawai membuktikan jika nilai r_{hitung} untuk setiap butir berkisar antara 0,592 hingga 0,876, seluruhnya berada di atas nilai r_{tabel} sebesar 0,2185. Selain itu, nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang 0,05 menguatkan hasil tersebut. Oleh karena itu, seluruh pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel IV. 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,900	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,904	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,934	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Hasil pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk Motivasi Kerja (X1) adalah 0,900, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,904, dan Kinerja Pegawai (Y) mencapai 0,934. Semua nilai tersebut melebihi batas minimal 0,60, berdasarkan hasil tersebut, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten selama proses pengumpulan data

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel IV. 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09572383
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.031
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
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: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Dalam Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menguji normalitas distribusi data residual. Pada pengujian ini, data residual dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*p-value*) melebihi dari 0,05. Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada tabel, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang berarti nilai tersebut jauh di atas batas 0,05. Dengan demikian, data residual memenuhi asumsi distribusi normal. Kesimpulan ini juga dapat didukung oleh pemeriksaan grafik *Histogram Regression Residual* untuk normalitas residual yang distandarisasi



b. Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.695	1.439
	Disiplin Kerja	.695	1.439

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Berdasarkan pengujian multikolinearitas, nilai *tolerance* untuk variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja tercatat sebanyak 0,695 (melebihi 0,10), sedangkan nilai *VIF* adalah 1,439 (di bawah batas 10,00). Hasil ini menunjukkan bahwa Sebagian terdapat indikasi multikolinearitas dalam model regresi, yang berarti kedua variabel independen tersebut bersifat bebas dan tidak memiliki hubungan linier yang kuat. Dengan demikian, model regresi ini tepat untuk dianalisis lebih lanjut

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.796	2.419		2.396	.019
	Motivasi Kerja	-.047	.054	-.117	-.866	.389
	Disiplin Kerja	-.016	.069	-.032	-.235	.815

a. Dependent Variable: ABS

Tabel IV. 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Metode Glejser
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Output pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* memperlihatkan bahwa nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja (X1) adalah 0,389 dan untuk Disiplin Kerja (X2) adalah 0,815, keduanya berada di atas batas 0,05. Oleh karena itu, teori regresi yang dipakai bebas dari masalah heteroskedastisitas

3. Uji Regresi Linear

Tabel IV. 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	9.243	3.931
	X1 TOTAL	.294	.087
	X2 TOTAL	.436	.113

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)



- a. Nilai konstanta (a) sebesar 9,243 menunjukkan tingkat dasar kinerja pegawai ketika Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak berdampak signifikan (nilai nol). Dengan kata lain, kinerja pegawai diperkirakan tetap pada angka tersebut sebagai titik awal sebelum faktor motivasi dan disiplin mulai memengaruhi
- b. Menurut Dengan koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebanyak 0,249, kinerja karyawan cenderung meningkat sejalan dengan bertambahnya motivasi mereka. Dengan demikian, meningkatnya motivasi kerja, maka meningkat besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja
- c. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,436 membuktikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Y). Dengan itu, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja mereka

4. Uji Hipotesis

Tabel IV. 8 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.243	3.931		2.351	.021
X1 Total	.294	.087	.345	3.361	.001
X2 Total	.436	.113	.397	3.871	.000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

- a. Hasil perhitungan membuktikan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai T_{hitung} 3,361, lebih banyak dari nilai T_{tabel} 1,990. Selanjutnya, diperoleh nilai signifikansi sebanyak 0,001, yang lebih rendah melebihi batas signifikan 0,05. Oleh sebab itu, hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Hasilnya Menandakan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai
- b. *Output* analisis memperlihatkan bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 3,871, yang lebih banyak dari nilai T_{tabel} sebanyak 1,990, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_{02}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima, membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

Tabel IV. 9 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1006.917	2	503.459	29.262	.000 ^b
	Residual	1341.996	78	17.205		
	Total	2348.914	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Output analisis uji F membuktikan bahwa F_{hitung} 29,262 lebih banyak dari F_{tabel} 3,11, dan nilai signifikansi 0,000 adalah 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_{03}) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima; kedua hipotesis membuktikan adanya Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.



5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV. 10
 Hasil Koefisien Determinasi Simultan
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.414	4.148

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23 (2025)

Dengan melihat pada tabel tersebut, Hasil studi menyatakan nilai R^2 sebesar 0,429, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel, yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), secara simultan berpartisipasi sebanyak 42,9% terhadap kinerja pegawai (Y). Sementara itu, 57,1% varians yang tersisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam studi ini

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa di Politeknik Enjiniring Pertanian Indonesia mengenai keterkaitan antara motivasi serta kedisiplinan kerja dengan kinerja pegawai dapat dirangkum sebagaimana tercantum dibawah ini:

1. Temuan analisis mengindikasikan bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Y). Bukti statistik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,361 (lebih besar dari t_{tabel} 1,990) dan nilai signifikansi 0,001 (di bawah 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha_1) diterima dan hipotesis nol ($H0_1$) ditolak. Ini berarti, tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi pada pegawai akan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik
2. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) memberikan dampak positif dan signifikan secara parsial pada kinerja pegawai (Y). Temuan ini diperkuat oleh nilai t_{hitung} 3,871 (yang melampaui t_{tabel} 1,990) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 (yang kurang dari 0,05). Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha_2) diterima, sedangkan hipotesis nol ($H0_2$) ditolak. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan kedisiplinan pegawai akan berkorelasi langsung dengan peningkatan kualitas kinerja mereka
3. Analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berkontribusi positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Y). Bukti statistik yang mendukung adalah nilai f_{hitung} 29,262 (melampaui f_{tabel} 3,11) dan nilai signifikansi 0,000 (di bawah 0,05). Ini berarti hipotesis alternatif (Ha_3) diterima dan hipotesis nol ($H0_3$) ditolak. Dengan demikian, sinergi antara motivasi dan disiplin kerja sangat vital untuk peningkatan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>

Alzahir, A. F., & Lestari, B. (2021). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PRODUCT KNOWLEDGE TERHADAP MINAT BELI ULANG PRODUK CROCS ORIGINAL (Studi Kasus pada Mahasiswa Adminstrasi Niaga). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 133–136.

Andi Asari, Zulkarnaini, Hartatik, Anam, A. C., Suparto, Litamahuputty, J. V., Dewadi, F. M., Prihastuty, D. R., Maswar, Alfa, W., Syukrilla, Murni, N. S., & Sukwika, T. (2023). PENGANTAR STATISTIKA. In M. A. Andi Asari (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06>



- 005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Asas, I. (2023). *PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN TOKO BASMALAH PAMEKASAN)* Penelitian ini dilakukan untuk mengamati dampak dari pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan acak dan besarnya sampel yang diam. *01(01)*, 130–136.
- Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023). Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu dan Perpustakaan MAN 1 Maluku Tengah. *Journal Agregate*, *2(2)*, 262–270.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (2022a). 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)*, 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022b). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *2(1)*, 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Chairunnisa, S., Krisna Marpaung, F., & Rangkuti, D. A. (2023). Universitas Dharmawangsa 1 PENGARUH INSENTIF, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA PT SINAR GRAHA INDONESIA. *Jurnal Warta Edisi*, *63*, 1829–7463.
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Revanji Oksaputri, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, *1(3)*, 223–230. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i3.47>
- Dr. Sigit Purwanto, S.I.P., M.Si., CHRP, C., & Supang. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (M. M. Dr. Selvi Yona Sari, S.E. (ed.)). https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/o4skEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=sumber+daya+manusia&printsec=frontcover
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, *12(2)*, 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). *THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND WORK*. 72–83.
- FAUZI, A., & A., R. H. N. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_KINERJA/hMjjDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja+pegawai&printsec=frontcover
- Hulu, J. M., Progresif Buulolo, & Anskaria S. Gohae. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4(2)*, 36–45.
- Inayah, W. F. (2023). Evaluasi Program BLT Dana Desa Terhadap Masyarakat Miskin di Desa Rejoagung Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, *7(04)*, 583–596. <https://doi.org/10.22219/jie.v7i04.29443>
- Langgeng Ratnasari, S., Widiyah Nasrul, H., Munzir, T., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Effect of Work Discipline, Competence, Rewards, and Remuneration on Employee Performance*. *11(November)*, 559–566. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.... *Jurnal Mirai Management*, *9(1)*, 849.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *1(3)*, 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>



- Pambudi Pambudi, & Andi Amri. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kirana Permata. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 1(3), 37–48. <https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506>
- Purbaya, A. A., Disiplin, P., Lingkungan, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Xyz, P. T., Prodi, A., Fakultas Ekonomi, M., Bisnis, D., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2023). *Heru Baskoro*. 2(4), 307–325. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1912>
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(3), 124. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i3.344>
- Putu Candra Wiguna Antara, I., Made Widiantara, I., Nur Fakhrurozi, R., Made Suidarma, I., Studi Manajemen Bisnis Internasional, P., Administrasi Bisnis, J., & Negeri Bali, P. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort A R T I C L E I N F O. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 33–45. <https://doi.org/10.38043/jimb>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Reinata, N., Yusuf, T., & Arrywibowo, I. (2024). *PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. BHUMI PHALA PERKASA BALIKPAPAN*. 03(April), 77–85.
- Rida Ayu Pratiwi, & Syaiful Syaiful. (2024). Pengaruh Independensi, Kompetensi Dan Tekanan Waktu Terhadap Kualitas Audit. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 34–44. <https://doi.org/10.58192/profit.v3i2.1978>
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2024). *Teknik Pengumpulan Data*. 3(1), 39–47.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1–11.
- Sugiyono, P. D. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATITIF, DAN R&D* (M. Dr.Ir.Sutopo.S.Pd (ed.)). ALFABETA, cv.
- Supriyadi, S.Kom., M. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi* (Ch. Denok Sunarsi, S.Pd., M.M. (ed.); Terbitan P). Cipta MediaNusantara (CMN). https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Teori_dan/OEzMEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=teori+motivasi+kerja&pg=PA104&printsec=frontcover
- Syafrida Hafni Sahir. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*.
- UMAMI, A. (2021). *Konsep Dasar Biostatistika*. cv. Pelita Medika. https://www.google.co.id/books/edition/Konsep_Dasar_Biotatistik/XQYiEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=v variabel+dependen+menurut+para+ahli&pg=PA19&printsec=frontcover
- Uskono, M. D., Gana, F., & Foeh, R. E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Pt. Ramayana Lestari Sentosa Terbuka Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 13(2), 1–10.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin



- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wellem, I., Olivia, Y., Silva, D., & Lela, A. M. D. (2023). <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31>. 10(1).
- Yanti, R., Suryani, I., & Putri, I. (2024). *BUKU AJAR STATISTIKA DAN PROBABILITAS DASAR* (Rahayu Mayang Sari (ed.)). PT SERASI MEDIA TEKNOLOGI. https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Statistik_dan_Probabilitas_Das/oQoOEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=probability+sampling+adalah&pg=PA34&printsec=frontcover
- Zahra, A., Suciningrum, F., Handayani, M., Ekonomi, M. F., Jakarta, U. N., Kerja, D., & Masalah, L. B. (n.d.). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru*. 1–34.