



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Serang

Fariz Hidayat

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Whina Ratnawati

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Suryakencana No. 1, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

Korespondensi penulis: ¹farizhidayat1933@gmail.com , ²dosen02057@unpam.ac.id

Abstract This study aims to examine the influence of work discipline and motivation on employee performance both partially and simultaneously. The object of the study was conducted on employees of the Public Housing and Settlement Area Service of Serang City located at Jl. Brigjen KH Samun No. 7 Kotabaru, Serang District, Serang City, Banten With a total of 65 respondents. The data used in the study are primary data, with a questionnaire as a research instrument. The analysis method used is validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, T test, and F test. The results of the study indicate that, Work Motivation has a positive and significant effect on Customer Satisfaction with the regression equation $Y = 22.936 + 0.436$. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $4.674 > t_{table} 2.007$ or significant $0.000 < 0.05$, this indicates that there is a positive and significant partial influence between Work Motivation on Employee Performance at the Housing and Settlement Service of Serang City. Work Discipline has a positive and significant effect on Purchasing Decisions with the regression equation $Y = 16.466 + 0.582X_2$, the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $5.881 > t_{table} 2.007$ and significant $0.000 < 0.05$. This shows that there is a positive and significant partial influence between Work Discipline on Employee Performance at the Serang City Housing and Settlement Service. And simultaneously there is an influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance with the regression equation $Y = 15.147 + 0.168X_1 + 0.450X_2$. The coefficient of determination value is 41.8%. The hypothesis test obtained $18.686 > F_{table} 3.175$. by using a significance limit of 0.05, the value of a significance is $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted. This indicates a simultaneous positive and significant influence between work motivation and work discipline on employee performance at the Serang City Housing and Settlement Agency.

Keywords: Work discipline, motivation, and employee performance.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Objek penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Serang yang terletak di Jl. Brigjen KH Samun No. 7 Kotabaru, Kec. Serang, Kota Serang, Banten Dengan jumlah responden sebanyak 65 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer, dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji T, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan dengan persamaan regresi $Y = 22,936 + 0,436$. uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,674 > t_{tabel} 2,007$ atau signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Serang. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian dengan persamaan regresi $Y = 16.466 + 0,582X_2$, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,881 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Serang. Dan secara simultan terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 15,147 + 0,168 X_1 + 0,450 X_2$. Nilai Koefisien determinasi sebesar 41,8%. Uji hipotesis diperoleh $18,686 > F_{tabel} 3,175$. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Serang.

Kata kunci : Disiplin kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan maupun instansi tentunya memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki daya saing yang cukup baik, karena sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam berkompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja setiap pegawai dalam sebuah organisasi. Untuk memperkuat penelitian ini, maka dilampirkan laporan kinerja pada setiap bidang kerja dan laporan hasil penilaian perilaku kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Serang. Sehingga dari data yang dilampirkan, diharapkan dapat menjadi dasar untuk melakukan penelitian ini.

Laporan pertamayang dilampirkan berupa hasil kinerja dari setiap bidang pekerjaan yang ada di instansi tersebut pada tahun 2020,2021,2022 dan 2023 Berikut merupakan laporan kinerja pada setiap bidang di instansi tersebut:

Tabel 1 Laporan Kinerja Instansi Berdasarkan Bidang Kerja

No.	Bidang Kerja	Sasaran Kinerja	Tahun				Target %	Rata –rata Realisasi %
			2020 %	2021 %	2022 %	2023 %		
1	Sub Bagian Admini Strasi	Terlaksanakannya tugas Bidang Perumahan Khususnya bagian Administrasi dan Keuangan.	79,26	79,33	79,42	79,49	100	79,38
2	Sub Bagian Keuangan	Melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dalam lingkup Sub Bagian Keuangan.	84,75	85,50	85,94	86,15	100	85,60
		Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan – kegiatan yang dikerjakan selama satu bulan.	76,62	76,87	77,11	77,36	100	77,00
		Mencatat hasil –hasil pekerjaan yang telah dilakukan untuk dilaporkan.	79,29	80,50	81,45	82,23	100	80,87
3	Tenaga Teknis	Terlaksananya tugas Bidang Perumahan khususnya kegiatan penyediaan rumah bagi masyarakat yang terkena bencana.	83,74	84,59	84,19	84,27	100	84,20
4	Tenaga Kontrak Program	Terlaksananya tugas terkait perencanaan dan kemitraan Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan	75,13	73,10	74,30	74,80	100	74,33
		Terlaksananya tugas terkait dengan pembinaan dan evaluasi bidang Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan	76,15	75,65	75,80	76,35	100	75,98

Sumber: Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Serang, 2023

Dengan data yang sudah tertera di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa bidang kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Serang yang realisasinya belum mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menjadi dasar pemikiran bahwa kinerja pegawai yang ada pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Serang belum optimal dan perlu ditingkatkan lagi sehingga realisasi kerja yang dihasilkan dapat melampaui target kerja. Kemudian untuk laporan yang kedua berupa hasil penilaian perilaku kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Serang pada tahun 2020, 2021, 2022 dan 2023. Untuk dasar penilaian perilaku kerja, terdapat 6 perilaku kerja yang dinilai. Perilaku kerja tersebut adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan

kepemimpinan.

Tabel 2 Data Motivasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Serang

No	Unsur Penilaian Motivasi	Jumlah Pegawai	Target	Ya	Tidak	Nilai	Pencapaian
1	Adanya pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi	65	100%	12	18	60%	Kurang
2	Adanya hubungan komunikasi yang baik antar Bapak/Ibu dengan atasan dan sesama karyawan	65	100%	10	20	66%	Cukup
3	Adanya sikap pujian dari atasan apabila karyawan bekerja dengan baik	65	100%	13	17	56%	Kurang
4	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan	65	100%	13	17	56%	Kurang
Rata-Rata Pencapaian						60%	Kurang

Kriteria (%) : 50-60 = Kurang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Sedang, 81-90 = Baik, 91-100 = Sangat Baik

Sumber : Data Motivasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Serang

Dari table 2 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Serang masih jauh dari target yang telah ditentukan. Hal ini terlihat dari penilaian paling rendah terdapat pada, masih kurangnya sikap pujian dari kepala Dinas masih kurang dalam memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, dengan angka 56% dari target yang ditentukan yaitu 100%. Tentunya hal ini dipengaruhi oleh unsur penilaian lainnya yang belum tercapai sehingga menyebabkan motivasi kerja pegawai menurun dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh dinas.

Tabel 3 Data Kehadiran Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Serang Tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja/Thn	Ketidakhadiran Karyawan			Jumlah	Presentase
			Sakit	Ijin	Alpha		
2021	65	12500	35	45	29	109	87%
2022	65	13000	38	52	31	121	93%
2023	65	13500	40	57	35	132	98%
2024	65	14000	43	62	41	146	104%
Rata-rata							95,59%

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Serang

Berdasarkan data tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari total 65 karyawan, dan rata-rata hari kerja 250 hari menunjukkan trend kondisi absensi yang fluktuatif. Tahun 2021 yang sakit, ijin dan alpha mencapai 87%, tahun 2022 sebesar 93%, tahun 2023 mencapai 98% dan tahun 2024 mencapai 104%. Secara keseluruhan presentase terus meningkat dengan rata-rata 95,59%. Dari hasil obsevasi yang dilakukan peneliti, ditemukan juga beberapa pelanggaran pegawai terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka sangat menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian mengenai peningkatan kinerja pegawai. Untuk itulah penulis mengambil judul penelitian, **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada**

Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Serang (Disperakim Kota Serang)”

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen

Manajemen sangat penting untuk kehidupan yang terorganisir dan diperlukan untuk menjalankan semua bentuk organisasi. Manajemen yang baik adalah tulang punggung organisasi yang sukses. Mengelola kehidupan berarti menyelesaikan sesuatu untuk mencapai tujuan hidup dan mengelola suatu organisasi berarti menyelesaikan sesuatu dengan dan melalui orang lain untuk mencapai tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:64) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan dan hasil penelitian terdahulu sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

HO 1= 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Serang

Ha1 ≠0 Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Serang

HO 2= 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Serang

Ha2 ≠0 Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Serang

HO 3= 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Serang

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal pada pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2020:35) menyampaikan bahwa “Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”.

Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui antara variabel X1 (Motivasi), X2 (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Operasional Variabel Penelitian

Sugiyono (2015) menyatakan “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya”. Macam- macam variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis yaitu

1. Variabel Independen

Variabel ini disebut juga sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*, eksogen. Dalam bahasa Indonesia sering juga disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2015) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen atau variabelbebas adalah Beban Kerja dan Motivasi Kerja.

2. Variabel Dependen

Variabel ini disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi, endogen. Dalam bahasa Indonesia sering juga disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2015) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah Kepuasan Kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2020:308) menyampaikan “Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2020:141) “Observasi adalah proses yang tersusundari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi”. Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Serang dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (riil) dan relevan.

2. Kuisioner

Merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Daftar pertanyaan ditujukan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2020:142) “Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden”. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan untuk mewawancarai beberapa karyawan tentang bagaimana Disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Serang

4. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2020:138) “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berbentuk tulisan atau gambar. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah Singkat Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Serang

Dinas perumahan dan permukiman kota Serang merupakan dinas yang tepat berada di bawah pengawasan pemerintah kota Serang yang mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dinas perumahan dan permukiman kota Serang berada di Banjaragung, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten. Tugas dari Dinas perumahan dan permukiman kota Serang yaitu melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan di bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman.

Pelaksanaan pembangunan daerah yang merupakan kewenangan daerah sesuai dengan urusannya, perlu dilandasi oleh rencana pembangunan yang disusun berdasarkan kondisi dinamika saat ini serta tujuan tersebut, maka diperlukan perencanaan di berbagai sektor pembangunan. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, perencanaan pembangunan daerah disusun secara berjangka meliputi Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) daerah untuk jangka waktu 20 tahun, Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) daerah untuk jangka waktu 5 tahun, dan rencana pembangunan tahunan.

Kemudian, perihal yang selanjutnya disebut Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD). Rencana-rencana pembangunan tersebut ditindaklanjuti dengan penyusunan rencana-rencana pembangunan bagi masing-masing SKPD yang ada dalam lingkup pemerintah daerah yaitu Rencana Strategis (Renstra) SKPD untuk jangka waktu 5 tahun dan Rencana Kerja (Renja) SKPD jangka waktu 1 tahun.

Hasil Penelitian

Analisis Kuantitatif/Uji Statistik

1. Regresi Sederhana

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.936	3.769		6.086	.000
	Motivasi Kerja	.436	.093	.540	4.674	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS Versi 26

- Nilai konstan sebesar 22,936 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) tidak berubah maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 22,936.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,436 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstan tetap dan tidak ada perubahan data variabel Motivasi Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,436.

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.466	4.095		4.021	.000
	Disiplin Kerja	.582	.099	.628	5.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perolehan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 16.466 + 0,582 X_2$ -> Dimana X_2 = Disiplin Kerja, Y = Kinerja Pegawai. Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 16.466$. Artinya nilai (a) atau konstan sebesar 16.466 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 16.466.

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,582 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,582.

2. Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.147	4.156		3.645	.001
	MOTIVASI KERJA	.168	.117	.209	1.442	.000
	DISIPLIN KERJA	.450	.134	.486	3.359	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: SPSS Versi 26

- $b = 15,147$ menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 15,147.
- $b_1 = 0,168$ menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja (X_1) bertambah, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,168 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X_2).
- $b_2 = 0,450$ menyimpulkan bahwa jika Disiplin Kerja (X_2) bertambah, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,450 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Motivasi Kerja (X_1).

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7 Hasil Uji t / Uji Parsial Antara Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.936	3.769		6.086	.000
	Motivasi Kerja	.436	.093	.540	4.674	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS Versi 26

Pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 4,674 > t_{tabel} 2,007$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 8 Hasil uji t / Uji Parsial Antara Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	16.466	4.095		4.021	.000
	Disiplin Kerja	.582	.099	.628	5.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS Versi 26

Pengujian hipotesis 2: terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 5,881 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9 Hasil Uji F/ Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.262	2	235.631	18.686	.000 ^b
	Residual	655.720	52	12.610		
	Total	1126.982	54			

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

Sumber: SPSS Versi 26

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil atau nilai F hitung $18,686 > F$ tabel $3,175$. dengan menggunakan batas signifikansi $0,05$, maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan pada sebuah variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Serang.

Hasil dari regresi sederhana antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 22,936 + 0,436X$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai konstan sebesar 22,936 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) tidak ada perubahan maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 22,936. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,436 angka ini bernilai positif diartikan apabila konstan tetap dan tidak ada perubahan data variabel Motivasi Kerja (X_1), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,436. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 4,674 > t_{tabel} 2,007$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Serang.

Hasil dari regresi sederhana antara Disiplin Kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai (a) atau konstan sebesar 16.466 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 16.466. Koefisien nilai regresi (b) sebesar 0,582 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,582.

Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 5,881 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Serang.

Hasil regresi berganda pada variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kinerja pegawai dapat diperoleh:

Hasil yang menunjukkan sebuah persamaan regresi berganda yaitu $Y = 15,147 + 0,168 X_1 + 0,450 X_2 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

- a. $b = 15,147$ menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 15,147.
- b. $b_1 = 0,168$ menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja (X_1) bertambah, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,168 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X_2).
- c. $b_2 = 0,450$ menyimpulkan bahwa jika Disiplin Kerja (X_2) bertambah, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,450 dengan asumsi tidak ada penambahan (Konstan) nilai Motivasi Kerja (X_1).

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji f. Hasil perhitungan sebuah statistik menunjukan nilai F hitung $18,686 > F$ tabel 3,175. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh sebuah nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Serang pada bagian akhir tulisan ini sebagai penutup yang memuat kesimpulan. Beberapa kesimpulan yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan dengan persamaan regresi $Y = 22,936 + 0,436 X_1$, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,674 > t_{tabel} 2,007$ atau signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Serang.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian dengan persamaan regresi $Y = 16,466 + 0,582 X_2$, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,881 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Serang.
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 15,147 + 0,168 X_1 + 0,450 X_2$. Nilai Koefisien determinasi sebesar 41,8%. Uji hipotesis diperoleh $18,686 > F$ tabel 3,175. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Serang.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain sehingga lebih akurat maupun menambahkan variabel lainnya.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan pada dinas perumahan dan permukiman kota serang dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel saja yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, sementara tentu masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang turut serta berkontribusi namun tidak di masukkan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Algifari, (2014) “*Analisis Regresi*”, Yogyakarta,
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta
- Ardana, I Komang dkk. (2017) *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Djeremi (2019),” *faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*”, Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daa Manusia* Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Handoko, T. Hani, (2019), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan (2016), “ *Pengertian Manajemen*” *Jurnal pengaruh motivasi kerja , kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan penelitian dan pengembangan kementrian dalam negri republic Indonesia*
- Hasibuan, Malayu S.P, (2019), *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Latan, H. dan Temalagi, S. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mangkuprawira, TB SjafridanHubeis, Aida Vitalaya, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Manullang, (2019), *Manajemen Personalia Cet. VIII*, Jakarta: Ghania Indonesia
- Martoyo, Susilo, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat Cet. 1*, Yogyakarta: BPFE
- Nugroho, A, (2012) “*Strategi Jitu Dalam Memilih Metode StatistikPeneltian*”,Yogyakarta: BPFE
- Riduwan, (2019), *Skala Pengukuran Variabe Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veitzhal, (2019), *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan: dari Teorike Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Saydam, Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 2*, Jakarta: Gunung Agung, 2000.
- Simamora, Henry. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN
- Siswanto, Bedjo, (2018), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. BumiAksara
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2019), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny, *MetodeRisetSumberDayaManusia*, Yogyakarta: GrahaIlmu, 2004
- Suriasumantri (2017) dalam buku sugiyono yang berjudul *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*
- Sutrisno, Edy, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Jurnal:

- Angga Pratama (2020), *Pengaruh Kopensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia DC Ciputat*, Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No.2, Juli 2020
- Arizona, Dika, Riniwati, Harsuko dan Harahap, Nuddin, (2019), *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang)*. JurnalIlmiah, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan UniversitasBrawijaya
- Holil, Muhammad dan Sriyanto, Agus (2019), *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap*

- Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara).*
Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur
- Moh. Sutoro, (2024), *Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Studi Pengaruh Motivasi Di Universitas Pamulang*, SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business Vol. 7, No. 4, October 2024
- Nurfadilah Dwiyaniti, Gina Fauzia, (2024), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Parkland World Indonesia di Kabupaten Jepara*, Prosiding Seminar Nasional Manajemen Vol 3 (2) 2024: 23291-23299
- Narmodo,dkk. (2018) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaain Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Sumber Daya Manusia, Vol 1, No 2.
- Paputungan,F.R. (2013). *Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*. Jurnal EMBA,Vol 1 no 4 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751>,diakses 5Maret 2018)
- Sari. S. Y. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja,Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tigaraksa Satria.Tbk cabang Padang*. Jurnal EKOB/STEK Fakultas Ekonomi,Vol. 6, no. 1, (<https://lppm.upiypk.ac.id/ekobistek/index.php/EKOBISTEK/article/view/64>, diakses 15 maret 2018).
- Syahyuti. (2018) *Definisi, Variabel, Indikator dan pengukuran dalam ilmu social*, Bina Rena Pariwisata, Jakarta Universitas Muhammadiyah Makassar. 2018. Pedoman Penulisan Skripsi. Makassar.
- Sedarmayanti, (2017), *Pengertian Kinerja Karyawan*, Jurnal Maksipreneur | Vol. 8 No. 2 | Juni 2019 | hal. 191 – 206
- Setiawan, (2014), “ *indicator Kinerja Karyawan*”, JURNAL ILMIAH SOCIOSECRETUM. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 273- 281
- Sutrisno, (2016), *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja*, jurnal Manajerial, Volume 07 Nomor 01
- Wijaya, I dan Irwansyah. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan promosi Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, (Online), Vol. 18, No. 2, (<http://ejurnal.pnl.ac.id/index.php/ekonis/article/view/400>, diakses 17 Maret 2018).