Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan

Nuraina Nabila[1], Nidya Dudija[2]
[1] Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, nurainanabila@student.telkomuniversity.ac.id
[2] Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, nidyadudija@telkomuniversity.ac.id

Abstrak
Kinerja merupakan suatu aspek yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Beberapa faktor yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan disiplin kerja. Fenomena yang terjadi di Kantor Disdukcapil Kota Medan menjelaskan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada Tahun 2019-2020 disertai dengan fluktuasi tingkat kedisiplinan dan motivasi melalui data absensi kehadiran dan keterlambatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang disebarkan kepada sebanyak 100 orang. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu metode *convenience sampling* serta hasil penelitian diinterpretasikan dengan metode regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara signifikan baik parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil koefisien determinasi, diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 58,2% terhadap kinerja karyawan di Kantor Disdukcapil Sipil Kota Medan, sedangkan sisanya yaitu 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hal tersebut, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan dan mengelola tingkat motivasi dan kedisiplinan kerja yang dimiliki dengan karyawan sehingga dapat membantu karyawan dalam mengoptimalkan kinerja kerjanya.

Kata Kunci-motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract
Performance is an important aspect of the success of an organization because performance determines success in achieving predetermined work targets. Several factors are considered to affect employee performance in the organization, one of which is motivation and work discipline. The phenomenon at Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan explained a decline in employee performance in 2019-2020, accompanied by fluctuations in the level of discipline and motivation of employees through attendance and tardiness data. This study aims to determine the level of motivation, work discipline and employee performance at Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. In addition, this study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance either partially or simultaneously. This study used a quantitative method with a questionnaire as a data collection technique distributed to 100 employees of Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. The sampling technique is the convenience sampling method, and the results of the research test are interpreted by the multiple linear regression method. Based on the results of research processing, it is known that motivation and work discipline has a significant influence either partially or simultaneously on employee performance. Based on the coefficient of determination, it is known that motivation and work discipline has an effect of 58.2% on employee performance at Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. In comparison, the remaining 41.8% is influenced by factors other than motivation and work discipline. Therefore, to improve employee performance, namely by paying attention to and managing the level of motivation and work discipline possessed by employees so that they can assist employees in optimizing work-based performance. Good performance can provide an organization with results that follow the target and organization.

Keywords-motivation, work discipline, employee performance

I. PENDAHULUAN

Agar organisasi dapat berhasil mengelola dan memanfaatkan sumber daya didalamnya dengan baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan tersebut yaitu sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Kinerja karyawan harus terus dievaluasi agar perusahaan dapat mengetahui bagaimana tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawannya agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Dalam banyaknya studi pada teori kajian manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan aset berharga yang harus dijaga oleh organisasi karena mereka adalah ujung tombak dari proses

produksi yang ada pada organisasi. Motivasi menjadi salah satu faktor pendukung pada kinerja karyawan dalam rangka menjaga aset perusahaan (Paais dan Pattiruhu, 2020:582). Disiplin kerja sangat dibutuhkan keberadaannya dalam suatu organisasi karena perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam suasana disiplin. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati aturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas (Meilany & Ibrahim, 2015:2).

Melihat dari betapa pentingnya peran kinerja karyawan dalam suatu organisasi, maka tentu semua organisasi menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas, tidak terkecuali pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan merupakan suatu unsur pelaksana yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan untuk membantu tugas dari Walikota sehingga Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan dituntut untuk memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar dapat melayani masyarakat dengan baik.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja Karyawan Tahun 2019 - 2020

Aspek	**Indikator Kinerja**	**Tahun 2019**			**Tahun 2020**		
		Target	**Realisasi**	**Capaian**	**Target**	**Realisasi**	**Capaian**
Pelayanan Administrasi Kependudukan	Rasio Penduduk Ber-KTP per Satuan Penduduk	0,98	0,97	98,98%	0,99	0,96	96,97%
	Rasio Bayi Berakte Kelahiran	0,80	0,80	100%	0,85	0,82	96%
	Rasio Pasangan Berakte Nikah	0,30	0,26	86,67%	0,55	0,37	62,27%
	Ketersediaan Database Kependudukan Skala Provinsi	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Penerapan KTP Nasional Berbasis NIK	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Cakupan Penerbitan KTP	98%	97%	98,98%	99%	96,35%	96,97%
	Cakupan Penerbitan Akta Kelahiran	99,30%	93,02%	93,86%	95%	93,02%	98,11%
Rata-Rata		**96,93%**			**93,61%**		

Sumber: Data Internal Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan perbandingan dari realisasi kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata kinerja Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan pada tahun 2019 dan 2020 dimaknai dengan kategori "Sangat Tinggi" berdasarkan Skala Nilai Peringkat Kinerja Organisasi. Namun jika diperhatikan lagi, dari 7 indikator kinerja terdapat 4 indikator yang realisasinya tidak mencapai target pada tahun 2019 dan tahun 2020, 1 indikator yang realisasinya mencapai target pada tahun 2019 tetapi tidak mencapai target di tahun 2020, dan 2 indikator yang mencapai target di tahun 2019 dan 2020. Serta terdapat penurunan rata-rata pencapaian kinerja dari tahun 2019 ke tahun 2020 sebesar 3,32% dari nilai 96,93% ke 93,61%.

Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2019

No.	**Bulan**	**Tahun 2019**	
		Persentase Absensi	**Persentase Kehadiran**
1.	Januari	6,45%	95,36%

2.	Februari	4,10%	97,03%
3.	Maret	5,75%	95,71%
4.	April	5,31%	96,03%
5.	Mei	5,28%	96,03%
6.	Juni	3,53%	97,34%
7.	Juli	5,13%	96,14%
8.	Agustus	5%	96,24%
9.	September	5,9%	95,49%
10.	Oktober	5,04%	96,15%
11.	November	8,47%	93,53%
12.	Desember	9,5%	92,75%
13.	**Total dan Rata-Rata**	**52.20%**	**47.80%**

Sumber: Data Internal Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan (2020)

Disiplin kerja merupakan salah satu dari sekian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Tabel 1.2 yang menunjukkan mengenai data absensi dan kehadiran karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan pada tahun 2019, diketahui bahwa tingkat absensi jika diakumulasikan di tahun 2019 mencapai 52.20% dengan pergerakan nilai yang fluktuatif dimana persentase terbesar absensi terjadi di bulan Desember sebesar 9.5% dan persentase terkecil terjadi dibulan Juni sebesar 3.53%. Berdasarkan data tersebut maka hal itu dimaknai bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan masih dikategorikan lemah. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang menjabat sebagai Pengelola Kepegawaian jika tingkat kedisiplinan karyawan pada objek perlu ditingkatkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2019

No.	**Tahun 2019**	**Jumlah Pegawai**	**Terlambat**	
			Jumlah	**%**
1.	Januari	139	192	6,3%
2.	Februari	138	188	7,2%
3.	Maret	134	517	19,3%
4.	April	134	340	13,4%
5.	Mei	133	297	10,6%
6.	Juni	133	287	14,4%
7.	Juli	133	552	18,0%
8.	Agustus	133	292	10,0%
9.	September	131	562	20,4%
10.	Oktober	131	640	21,2%
11.	November	131	470	17,1%
12.	Desember	131	514	19,6%

Sumber: Data Internal Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 yang menampilkan mengenai data keterlambatan karyawan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, dapat dilihat jika angka keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan setiap bulannya cukup besar. Keterlambatan pada tahun 2019 paling banyak terjadi di bulan Oktober sebanyak 640 kali dengan persentase 21,2% dan paling sedikit terjadi terjadi pada bulan Januari sebanyak 192 kali dengan persentase 6,3%. Berdasarkan data tersebut, dapat dimaknai jika tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan cukup lemah, dilihat dari nilai keterlambatan yang setiap bulannya naik turun dan berjumlah besar. Serta berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang menjabat sebagai Pengelola Kepegawaian, tingkat keterlambatan yang tinggi cenderung dilakukan oleh orang yang sama sehingga motivasi yang dimiliki perlu diperkuat untuk menaikkan tingkat kinerja karyawan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Tahapan penelitian merupakan suatu prosedur atau proses yang dilaksanakan peneliti saat melakukan penelitian. Tahapan penelitian kuantitatif yang akan dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1 Tahap Penelitian
Sumber : Rochaety et al (2019:4)

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang disebarkan kepada karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan sebanyak 100 orang. teknik *sampling* yang digunakan yaitu metode *convenience sampling* serta hasil uji penelitian diinterpretasikan dengan metode regresi linier berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan hasil penelitian dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kuesioner yang diberikan kepada 100 responden di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Kuesioner variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki beberapa indikator. Pada setiap indikator tersebut, terdiri dari lima skala pengukuran yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden terkait pernyataan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

A. Uji Asumsi Klasik

Perhitungan uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 24. Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, Dan multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Pandoyo dan Sofyan (2018:222) menyampaikan bahwa uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui dan melihat apakah masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

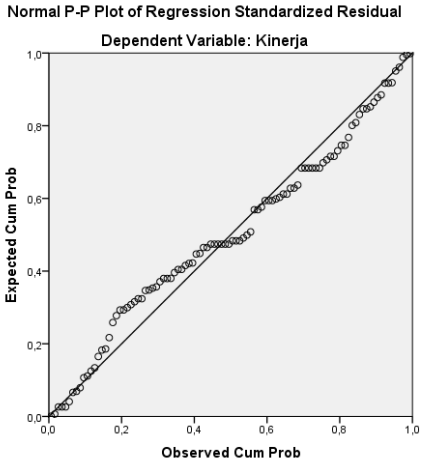
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.70037283
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.062
Test Statistic		.074

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Pada tabel 3.1 terlihat bahwa nilai variabel residual berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed*) adalah 0,200 dan melewati dari nilai signifikan (0,05). Sehingga dapat diartikan bahwa penggunakan analisis regresi berganda sudah merupakan cara yang tepat untuk menguji pengaruh dari motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3.1 Histogram Uji Normalitas Data (*P Plot*)
Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Gambar 3.1 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal serta grafik normal *P.P Plot of regression standardized residual* diatas terlihat titik-titik berhimpit disekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas dipaparkan oleh Pandoyo dan Sofyan (2018:230) yaitu mempunyai tujuan dalam penelitian untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

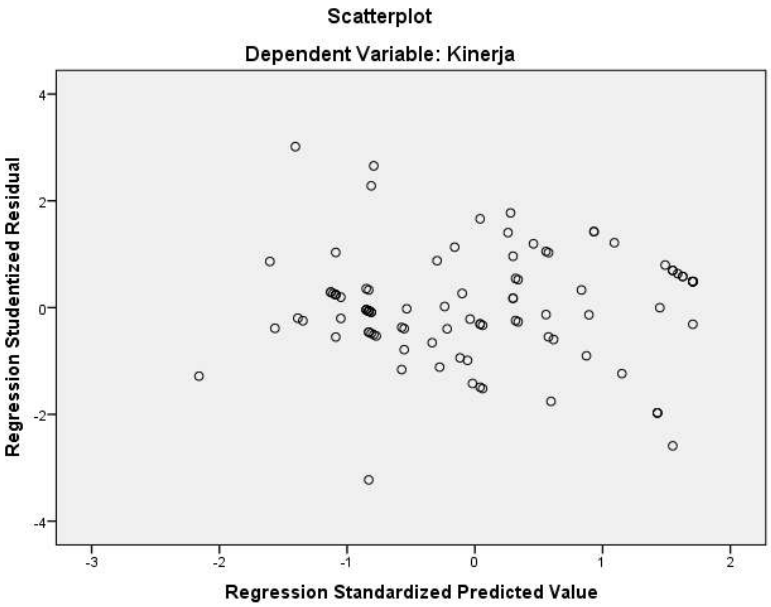
Tabel 3.2 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.786	1.542		-.510	.611
	Motivasi	.028	.065	.060	.428	.669
	Disiplin Kerja	.072	.057	.177	1.260	.211

a. Dependent Variable: Abresid
Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.2 yang menunjukkan data mengenai hasil dari uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi dari variabel X_1 yaitu motivasi dan variabel X_2 adalah sebesar 0,669 dan 0,211 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai α yaitu sebesar 5% atau 0,005. Dengan besaran hasil nilai yang diperoleh dari uji heteroskedastisitas maka dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas di kedua variabel independennya.



Gambar 3.2 Diagram Pencar (*Scatterplot)*
Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Pada gambar 3.2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) sumbu Y yang berarti bahwa data tidak terjadi gangguan heteroskedatisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas didefinisikan sebagai uji yang bertujuan untuk melihat apakah korelasi antar variabel bebas atau independen ditemukan dalam suatu model regresi (Pandoyo dan Sofyan, 2018:228).

Tabel 3.3 Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.496	2.018
	Disiplin Kerja	.496	2.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Pada Tabel 3.3 yang menyajikan hasil dari uji multikolinieritas, diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel independen adalah sebesar 0,496 atau 49,6 % dan nilai dari kedua VIF dari kedua variabel independen adalah sebesar 2,018. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas dikarenakan nilai tolerance > 10 persen dan nilai VIF < 10.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja yang dilakukan kepada 100 orang pegawai/karyawan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Tabel 3.4 Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.631	2.320		.272	.786
	Motivasi	.549	.097	.526	5.649	.000
	Disiplin Kerja	.271	.086	.293	3.146	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Berdasarkan hasil dari pengolahan data pada Tabel 3.4, dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$
$$Y = 0{,}631 + 0{,}526X_1 + 0{,}293X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diuraikan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) adalah sebesar 0,631 dan bertanda positif. Artinya adalah hal ini menunjukkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,631.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) adalah positif sebesar 0,526. Hal ini menunjukkan jika motivasi ditingkatkan maka variabel kinerja akan naik sebesar 52,6%.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja(X2) adalah positif sebesar 0,293. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja ditingkatkan maka variabel kinerja akan naik sebesar 29,3%.

C. Uji Statistik t

Uji statistic t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat secara individual atau parsial. Ketentuan dari penilaian melalui uji hipotesis parsial adalah :

1. t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
2. t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (uji statistic t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.631	2.320		.272	.786
	Motivasi	.549	.097	.526	5.649	.000
	Disiplin Kerja	.271	.086	.293	3.146	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.5, diperoleh bahwa:

1. Pengujian hipotesis parsial terhadap variabel motivasi (X1)

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui jika variabel motivasi (X1) memiliki nilai t hitung (5,649) > t tabel (1,985) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Oleh sebab itu, hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Dukcapil Kota Medan.

2. Pengujian hipotesis parsial terhadap variabel disiplin kerja (X2)

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui jika variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai thitung (3,146) > ttabel (1,985) dan nilai signifikansi (0,002) < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh sebab itu, hasil tersebut menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinferja karyawan Kantor Dukcapil Kota Medan.

D. Uji Statistik F

Uji F bertujuan untuk mencari tahu apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara simultan atau keseluruhan. Untuk menguji hal tersebut adalah dengan menggunakan uji statistic F dimana pengujian dilakukan dengan membandingkan besaran nilai dari F_{hitung} terhadap F_{tabel} . Adapun ketentuan yang dimiliki yaitu apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau sebaliknya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1812.031	2	906.016	67.636	.000[b]
	Residual	1299.355	97	13.395		
	Total	3111.386	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Berdasarkan hasil olah data seperti yang tampak pada Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa nilai Fhitung atau pengaruh dari kedua variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat adalah sebesar 67,636 dengan nilai signifikansinya yang mendekati nilai nol. Kemudian, pada tabel F dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas yaitu 2 dan 97 maka didapatkan nilai Ftabel sebesar 3,090. Sebab nilai Fhitung (67,636) lebih besar dibandingkan nilai F tabel (3,090), maka pada tingkat signifikansi atau kekeliruan 5% yaitu dengan nilai 0,000 < 0,05 ditetapkan menolak H0 sehingga Ha diterima. Sehingga, berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

E. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut Bahri (2018: 192) digunakan untuk menilai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan disimpulkan sebagai *R square* atau nilai koefisien determinasi.

Tabel 3.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763[a]	.582	.574	3.65997

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.7 diatas, ditunjukkan bahwa nilai R square yang merupakan nilai dari koefisien determinasi adalah sebesar 0,582 atau 58,2%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berkontribusi dalam memberi pengaruh sebesar 58,2 % terhadap kinerja karyawan di Kantor Dukcapil Kota Medan, sedangkan 41,8% lainnya adalah faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan mengenai pengaruh dari motivasi, disiplin kerja dan kinerja terhadap karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

A. Berdasarkan dari hasil uji t (uji parsial), motivasi (X1) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Kantor Dukcapil Kota Medan dengan besar pengaruh dilihat dari hasil uji t hitung yaitu 5,649 lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu 1,985 dan juga nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
B. Berdasarkan dari hasil uji t (uji parsial), disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Kantor Dukcapil Kota Medan dengan besar pengaruh dilihat dari hasil uji t hitung yaitu 3,146 lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu 1,985 dan juga nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05.
C. Berdasarkan dari hasil uji F (uji secara simultan), motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Kantor Dukcapil Kota Medan dengan besar pengaruh dilihat dari hasil uji F hitung yaitu 67,636 lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu 3,090 dan juga nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Serta, berdasarkan hasil dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 58,2% yang masuk dalam kategori sedangkan sisanya yaitu sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

Abiona, B. G., Adesanya, D. A., Oyekanmi, S. T., & Ajayi, M. T. (2021). Devianct behavior of employees and job performance - Evidence from selected agricultural research institutes in Nigeria, *69*(2), 241–250. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis.*

Aguinis, Herman. (2019). *Performance Management, Fourth Edition*. Chicago: Chicago Business Press.

Agustyna, A., Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Great Citra Lestari, 4(1), 28-38. Retrieved from *Jurnal Mitra Manajemen.*

Anthony, Apalia Ekakoron. (2017). Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana Country, 2(3), 1-18. Retrieved from *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration.*

Astuti, E. P., Amalah, N. (2018). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners, 1(2), 39-46. Retrieved from *Pinisi Discretion Review.*

Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.

Bahri, Syaiful. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis-Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS.* Yogyakarta: Penerbit Andi.

Bitar, F. K., Chadwick-Jones, D., Lawrie, M., Nazaruk, M., & Boodhai, C. (2018). Empirical Validation of Operating Discipline as a Leading Indicator of Safety Outputs and Plant Performance, *104*, 144-156. Retrieved from *Safety science.*

Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality, 77, 64–75. Retrieved from *International Journal of Hospitality Management.*

Carvalho, A. C., Riana, I. G., & Soares, A. C. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance, 7(5), 13-23. Retrieved from *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences.*

Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang, *2*(2), 113-125. Retrieved from *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM.*

Choudhary, N., Naqshbandi, M. M., Philip, P. J., & Kumar, R. (2017). Employee job performance: The interplay of leaders' emotion management ability and employee perception of job characteristics. Retrieved from *Journal of Management Development*.

Dessler, Gary. (2020). *Human Resource Management, Sixteenth Edition.* United States of America : Pearson Education, Inc.

EK, Kiruja. Mukuru, Elegwa. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya, 2(4), 73-82. Retrieved from *International Journal of Advances in Management and Economics.*

Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, 5(1), 1. Retrieved from *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi.*

Gayatri, G. A. P., Imbaruddin, A., & Muttaqin. (2018). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar, 24(3), 189-199. Retrieved from *Jurnal Administrasi Negara.*

Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee motivation and performance: Do the work environment and the training matter?, *9*, 42–54. Retrieved from *Journal of Security and Sustainability Issues.*

Hoque, A. S. M. M., Awang, Z. B., Siddiqui, B. A., & Sabiu, M. S. (2018). Role of employee engagement on compensation system and employee performance relationship among telecommunication service providers in Bangladesh, 1937- 1937.Retrieved from *International Journal of Human Resource Studies*, *8*(3).

Hussain, S., Gul, H., Usman, M., Islam, Z. U. (2016). Breach of Psychological Contract, Task Performance, Workplace Deviance: Evidence from Academia in Khyber Pukhtunkhwa, Pakistan, 13(2), 12-20. Retrieved from *International Business and Management.*

Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis : Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Jeffrey, I., & Soleman, M. (2017). The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path toward Employee Performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia, *6*(8), 79-91. Retrieved from *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM).*

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik.* Depok : PT. RajaGrafindo Persada.

Krishnaveni, R., & Monica, R. (2018). Factors influencing employee performance: the role of human resource management practices and work engagement, *19*(4), 450. Retrieved from *International Journal of Business Performance Management.*

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators, *48*(2), 229–238. Retrieved from *Work.*

Kurniawan, A.W., & Puspitaningtyas. Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Yogyakarta: Pandiva Buku.

Langton, Nancy., Robbins, S.P., Judge, T.A. (2019). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications. 8th Canadian Ed.* United States of America : Pearson Canada.

Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda, *14*(3), 333–342. Retrieved from *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*.

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behaviour, Eighth Edition.* Newyork : McGraw-Hill Education.

Meilany, Prastika., & Ibrahim, Mariaty. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru), 2(2). Retrieved from *JOM FISIP.*

Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda, *1*(1), 43–53. Retrieved from *Jambura Journal of Mathematics.*

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright , P. M. (2018). *Fundamental of Human Resource Management, Seventh Edition.* Newyork : McGraw-Hill Education.

Ogunfowora, B., Stackhouse, M., Maerz, A., Varty, C., Hwang, C., & Choi, J. (2021). The impact of team moral disengagement composition on team performance: the roles of team cooperation, team interpersonal deviance, and collective extraversion, 36(3), 479-494. Retrieved from *Journal of Business and Psychology*

Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education, *9*(1), 53. Retrieved from *Journal of Management and Strategy*

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance, 7(8), 577–588. Retrieved from *Journal of Asian Finance, Economics and Business.*

Pandoyo., & Sofyan, M. (2018). *Metode Penelitian Keuangan dan Bisnis.* Bogor: Penerbit IN MEDIA.

Prabowo, O. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, 1(2), 113-130. Retrieved from *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis.*

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation, 5(1), 69-85. Retrieved from *Business Perspective Research.*

Prasetio, A. P., Sary, F. P., & Ferinia R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis.* Bandung: Tel-U Press.

Robbins, S. P., Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Seventeenth Edition.* United States of America : Pearson Education.

Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance, 6(23), 159-166. Retrieved from *European Journal of Business and Management*.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sinambela, L.P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Depok : PT. Raja Grafindo Perkasa.

Sumartik. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi.* Sidoarjo: Umsida Press.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-9).* Jakarta: Kencana.

Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C.(2020). *Human Resource Management, Eleventh Edition.* England: Pearson Education.

Ujung, T. F., Ginting. A. K. B., Bayrewi, S., & Khairani, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 4(3), 441-448. Retrieved from *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business.*

Utama, Zahara Mega. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar dan Teori: Bahan Ajar dan Pembalajaran MSDM.* Jakarta: UNJ Press.

Vallières, F., Kok, M., Mahmud, I., Sarker, M., Jeacocke, P., Karuga, R., … Taegtmeyer, M. (2020). Measuring motivation among close-to-community health workers: Developing the CTC Provider Motivational Indicator Scale across six countries, *18*(1). Retrieved from *Human Resources for Health.*

Wijaya, Chandra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

Yusuf, A. M. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan.* Jakarta: Kencana.