Vol. 12 No. 02 Oktober 2023
P-ISSN: 2252-6226 E- ISSN: 2622-8165
Halaman 85 – 100

Jurnal Ekonomika dan Manajemen

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA

Mita Syahfitri[1]*
Denny Erica[2]
Siti Mabrur Rachmah[3]
Universitas Bina Sarana Informatika[1,2,3]
msyahfitri99@gmail.com[1]*, denny.dea@bsi.ac.id[2], siti.smc@bsi.ac.id[3]

ABSTRACT
In regional agencies or organizations that provide services to the community, they need human resources who must always work together in achieving goals. In this case, namely the State Civil Apparatus which acts as a supporting factor that helps the government administration system. Employees are expected to contribute to improving government administration with good performance. In this study, the researcher had the opportunity to conduct research at the DKI Jakarta Provincial Revenue Agency. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation both partially and simultaneously on the performance of employees at the DKI Jakarta Provincial Revenue Agency. This study uses statistical quantitative analysis methods. Analysis of the data used in this study, namely, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing (F test and t test). The results of the study partially show that work discipline and work motivation affect performance with a significance level of 0.000 <0.05 for each. And the results simultaneously show that work discipline and work motivation have an effect on the performance of employees of the DKI Jakarta Provincial Revenue Agency, with a significance level of 0.000 <0.05. If work discipline and work motivation increase, the resulting employee performance will increase.

Keywords: *Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance.*

ABSTRAK
Dalam instansi atau organisasi daerah yang menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia yang harus selalu bekerja sama dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini yaitu Aparatur Sipil Negara yang berperan sebagai faktor pendukung yang membantu sistem penyelenggaraan pemerintah. Pegawai diharapkan dapat berkontribusi dalam peningkatan penyelenggaraan pemerintah dengan kinerja yang baik. Pada penelitian kali ini, peneliti berkesempatan melaksanakan penelitian pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif statistik. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis (uji F dan uji t). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan masing-masing tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dan hasil secara simultan menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Jika disiplin kerja dan motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan meningkat.

Kata-kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.

* Corresponding email: msyahfitri99@gmail.com

P-ISSN: 2252-6226 E- ISSN: 2622-8165

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari organisasi yang berperan besar dalam segala kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yaitu sebagai penentu keberlangsungan aktivitas organisasi apakah semua kegiatan organisasi dapat berkelanjutan atau tidak. Menurut (Alfian, 2023), sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Kemajuan atau perkembangan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, dan organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat membantunya mencapai tujuan yang dicita-citakan dan menghasilkan hasil kerja yang positif. Organisasi dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan dengan adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Dengan adanya faktor tersebut organisasi dapat mencapai keberhasilan yang ingin dicapainya. Untuk meningkatkan kinerja dan memastikan bahwa sumber daya manusia ini efektif dalam mencapai tujuan organisasi yang dicita-citakan, mereka harus dikelola dengan baik.

Dalam instansi atau organisasi daerah yang menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat membutuhkan seorang atau individu yang tergabung dalam suatu kelompok yang harus selalu bekerja sama dalam meraih tujuan. Itu terdiri dari kelompok orang yang bekerja sama satu sama lain untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diputuskan dan disetujui sebelumnya. Dalam hal ini, sumber daya manusia, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), berperan sebagai faktor pendukung yang membantu sistem penyelenggaraan pemerintah. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, “Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau diserahi tugas negara lainnya”.

Pegawai diharapkan dapat berkontribsusi dalam peningkatan penyelenggaraan pemerintahan dengan kinerja yang baik. Kinerja berasal dari kata *performance,* yang didefinisikan sebagai keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Menurut (Kasmir, 2019), ada faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, salah satu dasar yang memicu tercapainya kinerja pegawai di dalam suatu organisasi yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019).

Menurut (Utami, 2022), disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau kelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, “Disiplin adalah kesanggupan untuk

P-ISSN: 2252-6226 E- ISSN: 2622-8165

menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan". Kedisiplinan pegawai sangat perlu diterapkan dalam suatu instansi pemerintah, agar pegawai sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya serta membantu terselenggaranya tugas pemerintah secara berhasil dan berdaya guna.

Faktor lain selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi terwujudnya kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja yaitu dorongan atau alasan yang muncul dari situasi dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Motivasi kerja pegawai sering dikaitkan dengan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Pada hakikatnya manusia selalu menginginkan yang terbaik, sehingga harapan yang akan dipenuhi menentukan kekuatan pendorong yang menggerakkan semangatnya. Motivasi seseorang untuk bekerja kemungkinan besar akan meningkat jika harapan tersebut terpenuhi (Suryani & John, 2018).

Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang bertugas dalam melakukan pemungutan, penagihan dan pengawasan pajak dan retribusi pada pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta juga memiliki tugas lain diantaranya memberikan pelayanan, menyusun rencana strategi, rencana kerja dan anggaran badan, pelaksanaan dan pengkoordinasian perencanaan, pengelolaan, pengembangan, pengendalian pendapatan daerah serta bertugas melakukan pelaporan pendapatan daerah. Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta diharapkan berupaya untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada dengan kualitas disiplin dan motivasi kerja yang tinggi.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo, Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2019). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pada manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Disiplin yang baik menekan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Secara umum kedisiplinan seorang pegawai dapat dilihat dari perilaku seseorang pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya. Dimensi dalam disiplin kerja menurut Bejo Siswanto dalam

P-ISSN: 2252-6226 E- ISSN: 2622-8165

(Sinambela, 2018) yaitu: Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan pegawai, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, Etika kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2019). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Motivasi kerja merupakan dorongan ataupun alasan yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi (Suryani & John, 2018).

Motivasi itu sendiri dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja lebih bersemangat untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi. Menurut (Afandi, 2018), dimensi motivasi kerja yaitu: Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Prestasi kerja, Pengakuan dari atasan.

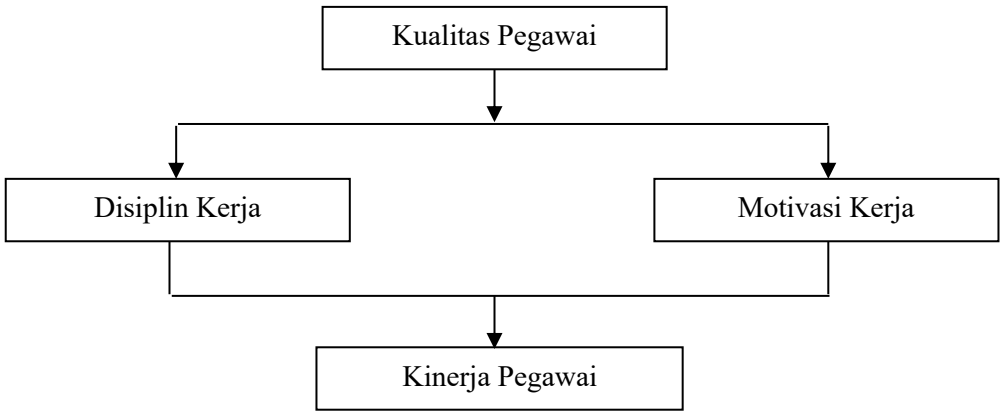
Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Hamali, 2018). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Riva'i & Basri, 2018). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019).

Kinerja setiap pegawai tidak selalu sama pasti akan berbeda-beda, untuk dapat mengetahuinya diperlukan kriteria-kriteria dalam mengukur kinerja tersebut. Indikator kinerja adalah ukuran kualitatif atau kuantitatif seberapa baik tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan telah tercapai. Menurut (Mangkunegara, 2017) dimensi dan indikator kinerja yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerja Sama, Inisiatif.

P-ISSN: 2252-6226 E- ISSN: 2622-8165

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta.

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta.

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta.

H_{a2} : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif statistik. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020).

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta di lingkungan Gedung Dinas Teknis Abdul Muis Jakarta Pusat dengan waktu pelaksanaan dimulai pada 8 Mei 2023 – 31 Juli 2023. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta di lingkungan Gedung Dinas Abdul Muis Jakarta pusat yaitu sebanyak 156 orang atau pegawai.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling,* dimana sampel didapat dengan diambil secara random atau secara acak tanpa memperhatikan strata tingkat pendidikan, agama, usia, gender, ataupun jabatan

P-ISSN: 2252-6226 E- ISSN: 2622-8165

yang ada di dalam populasi. Untuk menentukan banyaknya sampel yang diambil dari populasi, penulis menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kepercayaan 90% dan toleransi kesalahan 10%.

$$n=\frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*). 10% (0,1)

$$n=\frac{156}{1+156(0,1)^2}=60.9375, \text{ dibulatkan menjadi } 61.$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *Slovin,* dengan demikian dihasilkan sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 61 orang atau pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Teknik pengumpulan data untuk penelitian kuantitatif yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) yang akan dibagikan kepada sampel yang sudah ditentukan. Dalam teknik ini peneliti memberikan pernyataan-pernyataan yang kemudian dijawab oleh sampel yang sudah ditentukan sebelumnya. Adapun variabel yang terdapat pada penelitian ini terdiri dari dua variabel independen atau variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), satu variabel dependen atau variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dimana proses pengolahan data menggunakan aplikasi *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 24.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Validitas suatu kuesioner dapat diketahui dengan memperhatikan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (*df*) = n – 2, n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 61 dan besarnya *df* dapat dihitung 61-2 = 59. Dengan *df* 59 dan pada *alpha* = 0,05 maka didapat *r* tabel dengan uji dua arah = 0,252. Apabila *r* hitung memberikan nilai > *r* tabel serta memberikan nilai yang positif maka indikator atau pernyataan dalam kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

P-ISSN: 2252-6226 E- ISSN: 2622-8165

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,682	0,252	Valid
	X1.2	0,592	0,252	Valid
	X1.3	0,821	0,252	Valid
	X1.4	0,421	0,252	Valid
	X1.5	0,605	0,252	Valid
	X1.6	0,810	0,252	Valid
	X1.7	0,873	0,252	Valid
	X1.8	0,862	0,252	Valid
	X1.9	0,780	0,252	Valid
	X1.10	0,773	0,252	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,563	0,252	Valid
	X2.2	0,703	0,252	Valid
	X2.3	0,696	0,252	Valid
	X2.4	0,492	0,252	Valid
	X2.5	0,653	0,252	Valid
	X2.6	0,693	0,252	Valid
	X2.7	0,749	0,252	Valid
	X2.8	0,648	0,252	Valid
	X2.9	0,573	0,252	Valid
	X2.10	0,622	0,252	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,811	0,252	Valid
	Y.2	0,763	0,252	Valid
	Y.3	0,830	0,252	Valid
	Y.4	0,645	0,252	Valid
	Y.5	0,552	0,252	Valid
	Y.6	0,648	0,252	Valid
	Y.7	0,683	0,252	Valid
	Y.8	0,769	0,252	Valid
	Y.9	0,761	0,252	Valid
	Y.10	0,778	0,252	Valid
	Y.11	0,577	0,252	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24, 2023

Validitas variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel tersebut dapat dinyatakan valid atau lebih besar dari r tabel yaitu 0,252.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). *Reliabel* atau handalnya suatu kuesioner dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha.* Suatu variabel dapat dinyatakan *reliabel* apabila *Cronbach Alpha* dapat memberikan nilai lebih dari 0,70. Dan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Perolehan ini menunjukkan bahwa seluruh indikator atau pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan *reliabel*. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	(α)Ketetapan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,896	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,840	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,900	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24, 2023

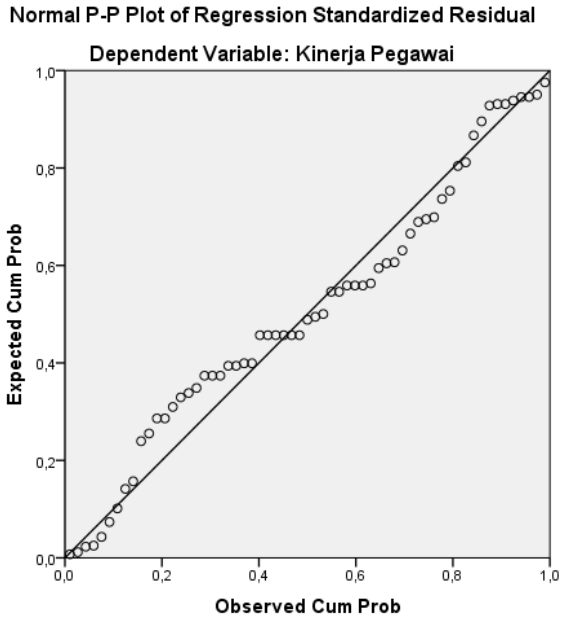
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak dalam penelitian ini yaitu dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* dan uji *Kolmogorov-Smirnov.*

Kurva *Normal Probability Plot*

 P-ISSN: 2252-6226 E- ISSN: 2622-8165



Sumber: Data diolah dengan SPSS 24, 2023

Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Pada grafik *Normal Probability Plot*, garis yang membentuk lurus merupakan garis diagonal dan titik-titik yang membersamai garis diagonal adalah hasil data penelitian ini. Hasil uji *Normal Probability Plot* yaitu data menyebar di sekitar garis diagonal dan membersamai garis lurus diagonal. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini dapat memenuhi standar uji asumsi normalitas dan data layak digunakan.

Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Pengujian menggunakan grafik dapat menyebabkan kekeliruan apabila tidak hati-hati secara penglihatan nampak normal, padahal secara statistik dapat menunjukkan yang sebaliknya. Untuk itu dibutuhkan pengujian lebih cermat yaitu dengan metode non parametik *Kolmogorov-Smirnov.* Dengan pedoman apabila signifikansi memberikan nilai lebih dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,71738866
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,080
	Negative	-,103

 P-ISSN: 2252-6226 E- ISSN: 2622-8165

Test Statistic	,103
Asymp. Sig. (2-tailed)	,177[c]

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24, 2023

Hasil pengujian *kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa penelitian ini berdistribusi secara normal. Hal tersebut dilihat pada nilai signifikansi yang memberikan nilai lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,177.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Mengindikasi terdapat multikolinearitas adalah apabila memberikan nilai *Tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan niali VIF ≥ 10 (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,775	4,820		,576	,567		
	Disiplin Kerja	,407	,096	,373	4,230	,000	,903	1,107
	Motivasi Kerja	,631	,098	,567	6,427	,000	,903	1,107
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

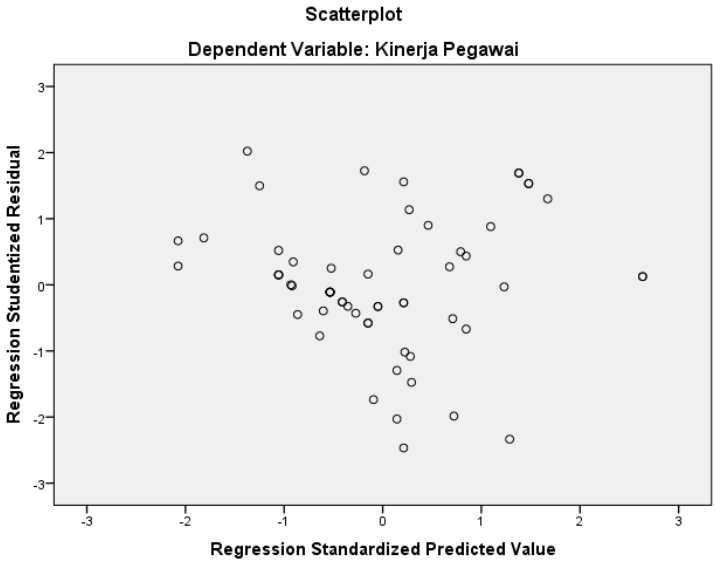
Sumber: Data diolah dengan SPSS 24, 2023

Hasil uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF dari setiap variabel memberikan nilai 1,107 kurang dari 10 dan setiap variabel memberikan nilai *Tolerance* 0,903 yang lebih besar dari 0,1. Perolehan ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala Multikolinearitas antara variabel-variabel independen tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteros-kedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Maka untuk mengetahui ada atau tidaknya Heteroskedastisitas, dalam penelitian ini yaitu dengan memperhatikan grafik *Scatter Plot*

 P-ISSN: 2252-6226 E- ISSN: 2622-8165



Sumber: Data diolah dengan SPSS 24, 2023

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot*, penyebaran data menunjukkan pola tak beraturan. Titik-titik tersebar secara teracak baik di bawah maupun di atas angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini sehingga model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan dalam penelitian yang terdiri lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,775	4,820		,576	,567
	Disiplin Kerja	,407	,096	,373	4,230	,000
	Motivasi Kerja	,631	,098	,567	6,427	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24, 2023

Berdasarkan Tabel 5 tersebut, diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 2{,}775 + 0{,}404X_1 + 0{,}361X_2 + e}$$

Besar hubungan dan pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta memberikan nilai yang positif yaitu sebesar 2,775, artinya apabila variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja adalah tetap/tidak berubah (X1 dan X2 = 0) maka kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta bernilai positif juga.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja memberikan nilai positif sebesar 0,407, ini menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta sebesar 0,407. Ini artinya setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerjanya.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) memberikan nilai positif sebesar 0,631, ini menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta sebesar 0,631. Ini artinya setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerjanya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. (Ghozali, 2018). Apabila R^2 memberikan nilai yang semakin kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen sangat terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dan apabila R^2 memberikan nilai yang semakin besar atau mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770[a]	,592	,578	2,76384
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24, 2023

Koefisien Determinasi dapat diketahui dengan melihat R Square. Dan hasil Koefisien Determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,592. Artinya kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja hanya menjelaskan sebesar 59,2% sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model penelitian ini.

 P-ISSN: 2252-6226 E- ISSN: 2622-8165

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilait t hitung > t tabel dengan signifikansi < 0,05. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai t hitung < t tabel dengan signifikansi > 0,05.

Tabel 7. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Variabel X1 Terhadap Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,672	5,241		3,753	,000
	Disiplin Kerja	,600	,119	,550	5,052	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24, 2023

Hasil uji t (parsial) menunjukkan signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,052 > nilai t tabel 2,00172. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Tabel 8. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Variabel X2 Terhadap Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,492	4,272		3,626	,001
	Motivasi Kerja	,760	,106	,683	7,184	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24, 2023

Hasil uji t (parsial) menunjukkan signifikansi pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 7,184 > nilai t tabel 2,00172. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

P-ISSN: 2252-6226 E- ISSN: 2622-8165

Uji satistik F digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). H_0 ditolak dan H_a diterima apabilai nilai f hitung > f tabel dengan signifikansi < 0,05. H_0 diterima dan H_a ditolak apabilai nilai f hitung < f tabel dengan signifikansi > 0,05.

Tabel 9. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	643,800	2	321,900	42,140	,000[b]
	Residual	443,052	58	7,639		
	Total	1086,852	60			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24, 2023

Hasil pengujian statistik F menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan f hitung 42,140 > f tabel 3,16. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

SIMPULAN

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin disiplin pegawai dalam bekerja akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika pegawai semakin termotivasi dalam bekerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Hasil uji simultan membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja semakin baik dan motivasi kerja pegawai semakin meningkat maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Saran kepada Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta dari sisi disiplin kerja, sebaiknya Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta dapat mempertahankan disiplin kerja ini dan lebih meningkatkan disiplin kerja. Terkait dengan langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, perlu adanya pengaturan yang lebih tegas dan pemberian sanksi bagi pegawai yang mangkir atau datang terlambat. Dari sisi motivasi kerja, sebaiknya Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan motivasi

kerja melalui pemberian penghargaan ataupun pembekalan motivasi diri yang dapat mendorong semangat kerja pegawai meningkat. Adapun saran bagi kalangan akademisi dan peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi atau rujukan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja serta dapat mengambil sampel lebih banyak lagi tidak hanya di lingkungan Gedung Dinas Teknis Abdul Muis tapi di empat kota administrasi lainnya serta menambahkan variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan didalam penelitian ini misalnya budaya kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Alfian. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(02), 88–96. Diakses dari https://ojs/unsulbar.ac.id/index.php/manarang/article/view/2346

Badan Kepegawaian Negara. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Diakses dari https://www.bkn.go.id/regulasi/undang-undang-republik-indonesia-no-5-tahun-2014/

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (Edisi Semb). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Provinsi DKI Jakarta. (2019). Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 154 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pendapatan Daerah. Diakses dari https://jdih.jakarta.go.id/dokumen/detail/3869/peraturan-gubernur-nomor-154-tahun-2019-tentang-organisasi-dan-tata-kerja-badan-pendapatan-daerah.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Diakses dari https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-2030-peraturan%20Pemerintah.html.

Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.

Nurjaya, Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 N0. 1. hlm 60-74. Diakses dari https://ejournal.goacademica.com/index.php/ja/article/view/361.

Pasaribu, Nur Aslah. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Medan. Repository Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Diakses dari http://repository.uinsu.ac.id/7371/1/NUR%20ASLAH%20PASARIBU%20NIM.%200501176311

Risma, Ganiar., & M. Yahya Arwiah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8 No.1. hlm 30-36. Diakses dari https://jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/913.

Riva'i & Basri. (2018). *Motivasi dan Penilaian Kinerja Pegawai*. Indomedia Pustaka.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suryani, N. K. & J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish.

P-ISSN: 2252-6226 E- ISSN: 2622-8165

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Trimawarni, Nurul. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Gaharu Medan. Repository Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Diakses dari repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/4782/SKRIPSI N URUL TRIMAWARNI.pdf.;jsessionid=7AD3B9F731C515A1EED0BFB4571E0C20?sequence=1

Tumanggor, Bagudek dkk. (2021) Pengaruh Kompetisi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Jurnal Ekonomi USI Vol. 3 No.1. hlm 42-55. Diakses dari https://jurnal.usi.ac.id/index.php/manajemen/article/view/91.

Utami, Riyadini Riyan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Gentiaras*, *14*(1), 43–57. Diakses dari https://jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/article/download/247/228