

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KOTA BEKASI

Maria Rumiris Tamba¹, Ari Sulistyowati², Christophorus Indra Wahyu Putra³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: mariarumiris2@gmail.com¹, ari.sulistyowati@dsn.ubharajaya.ac.id², christophorus.indra@dsn.ubharajaya.ac.id³

Article History

Received : 23-09-2023

Revised : 07-10-2023

Accepted : 10-10-2023

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja

Keywords: Employee Performance; Work Discipline; Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial dari variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dimana perhitungannya menggunakan sampling jenuh. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi dengan sampel 61 responden. Berdasarkan hasil dalam uji parsial (T) variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung $3,473 > 1,67109$ (t-tabel) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung $3,793 > 1,67109$ (t-tabel) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya dalam uji simultan (F) variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan nilai (f-hitung) sebesar $40,177 > 2,76$ (F tabel) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian uji determinasi (R^2) dihasilkan bahwa korelasi antara dua variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 58,1%.

ABSTRACT

This research aims to determine simultaneously and partially the independent variables, namely Work Discipline and Work Motivation, the dependent variable, namely Employee Performance. In the research conducted by researchers in this study is a quantitative method where the calculation uses saturated sampling. The population in this study were all employees working at the Bekasi City Tourism and Culture Office with a sample of 61 respondents. Based on the results in the partial test (T) the work discipline variable has a partial positive effect on employee performance with a t-count of $3.473 > 1.67109$ (t-table) with a significance of $0.001 < 0.05$. The variable of work motivation has a partial positive effect on employee performance with a t-count value of $3.793 > 1.67109$ (t-table) with a significance of $0.000 < 0.05$. Furthermore, in

the simultaneous test (F) the variables of Work Discipline and Work Motivation simultaneously have a positive effect on Employee Performance variables with a value (f-count) of $40.177 > 2.76$ (F table) with a significance of $0.000 < 0.05$. Then the determination test (R²) resulted in a correlation between the two variables of Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) of 58.1%.

PENDAHULUAN

Perusahaan harus memiliki daya saing untuk berkembang di pasar bisnis dengan perusahaan lain sebagai akibat dari perkembangan era globalisasi. Dalam keadaan ini, organisasi harus berani dan siap membuat perubahan strategis yang memerlukan pelatihan dan pengembangan agar dapat memprediksi tuntutan masa depan karena potensi perubahan yang dibawa oleh kemajuan informasi dan teknologi (Sukiyah et al., 2021). Dalam suatu organisasi pemerintahan, pegawai merupakan sumber daya yang melaksanakan tugasnya dan menjadi salah satu faktor yang menentukan proses penyelenggaraan pemerintahan. Pada kenyataannya, suatu organisasi harus mampu mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi.

Adapun faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa bantuan disiplin kerja yang sangat baik, yang harus didukung oleh pegawai. Pegawai tidak hanya melakukan pekerjaan berkualitas tinggi tetapi juga menunjukkan moralitas dan sikap positif. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu mengawasi perilaku pegawai dan berusaha mengubahnya menjadi lebih baik (Budiyanto & Wikan, 2020). Disiplin Kerja adalah segala sesuatu yang menunjukkan sikap seorang pegawai terhadap peraturan dan tata tertib organisasi. Tanpa disiplin kerja, norma dan peraturan organisasi akan diabaikan atau sering dilanggar, yang akan berpengaruh pada disiplin pegawai. Disiplin pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Rasa tanggung jawab yang tinggi dari seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya akan tercermin dari disiplin kerjanya (Juwita et al., 2023).

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku pegawai dalam suatu organisasi yang melibatkan secara konsisten mematuhi dan menghormati berbagai aturan dan norma yang ada dalam suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan organisasi. Rasa tanggung jawab yang diberikan kepadanya ditunjukkan dengan hasil kerja yang optimal. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, yang kedua pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. (R. Supomo et al, 2018).

Faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah realisasi seorang pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi dan juga berbeda dari segi perilaku manusia (Siregar & Sulistyowati, 2022). Motivasi pegawai diperlukan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan motivasi kerja yang kuat, pegawai akan bekerja lebih giat untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Motivasi pegawai yang tinggi akan akan menguntungkan organisasi dengan mendorong pegawai untuk

melakukan pekerjaannya (Azuzazah & Sari, 2022). Sebaliknya jika motivasi kerja pegawai buruk, maka pegawai kurang bersemangat dalam pekerjaannya, cepat menyerah dan sulit menyelesaikannya (Supriyanto & Mukzam, 2018). Pentingnya motivasi karena dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong perilaku manusia dengan membuat orang ingin bekerja keras dan bersemangat untuk mendapatkan hasil yang terbaik (Adelia, 2022).

Motivasi kerja adalah keadaan motivasi kerja memungkinkan karyawan menggunakan motivasinya untuk mencapai tujuan perusahaan lebih lanjut (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kinerja pegawai digunakan untuk mengukur keberhasilan dalam suatu organisasi. Dengan demikian hasil kerja pegawai tersebut dapat diketahui apakah hasil tersebut efektif dan efisien. Pada kenyataannya tidak sedikit pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang rendah, dan tidak juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Oleh karena itu organisasi perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Dalam hal ini untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pegawai akan berdampak pada kinerjanya, dengan cara memberikan motivasi dari pimpinan, karena tanpa adanya semangat kerja dari pegawai maka akan sulit untuk meraih pencapaian organisasi secara optimal (Siagian, 2018). Kinerja pegawai adalah hasil akhir dari pemikiran dan energi seorang pegawai yang dimasukkan ke dalam pekerjaannya (Fauzi & Wakhidah, 2020). Kinerja organisasi akan meningkat jika pegawai dapat bekerja dengan baik. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk maka akan mengakibatkan penurunan kinerja organisasi (Beno & Irawan, 2019).

Kinerja pegawai adalah hasil akhir dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Fuaddi & Marni, 2022).

Dalam akhir-akhir di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi mengalami beberapa permasalahan seperti kurangnya disiplin kerja dan. Pemimpin telah berusaha mengatasi kedisiplinan yang cukup ketat kepada pegawai namun tingkat kesadaran pegawai masih kurang dalam hal kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku yang baik untuk mencapai tujuan yang di harapkan instansi. Dengan adanya disiplin kerja disebuah instansi akan dapat melaksanakan tugas kerjanya dengan baik sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi, hal ini dibuktikan dengan data absensi pegawai dalam bekerja, berikut ini data absensi pegawai periode bulan Januari-Juni 2022:

**Tabel 1.1 Absensi Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi
Tahun 2022**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan				
			Sakit	Cuti	Alpha	Izin	Jumlah Tidak Hadir
1.	Januari	61	12	1	-	1	14
2.	Febuari	61	5	-	3	4	12
3.	Maret	61	7	-	-	-	7
4.	April	61	9	-	-	2	11
5.	Mei	61	6	2	-	-	8
6.	Juni	61	2	-	2	-	4

Sumber: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat disiplin kerja menunjukkan bahwa dimana pegawai masih kurang disiplin dalam bekerja. Tingginya ketidakhadiran absensi pegawai dalam bekerja akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu kinerja pegawai bisa dilihat dari sering atau tidaknya absensi pegawai dalam bekerja. Dimana terdapat masih banyak pegawai yang belum menyadari pentingnya disiplin kerja. Hal ini bila terus menerus sering dilakukan akan memberikan dampak pada penurunan kinerja organisasi. Pegawai pada disiplin kerja yang baik dapat diharapkan mampu melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif, efisien, dan tepat waktu. Karena jika disiplin kerjanya diterapkan dengan baik maka kinerja organisasi akan meningkat dan mencapai tujuan organisasi tetapi jika disiplin kerjanya tidak diterapkan dengan baik maka kinerja organisasi akan menurun.

Permasalahan lainnya yang terjadi adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi dapat ditunjukkan dengan data keterlambatan yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya. Pemimpin harus lebih memperhatikan hal ini, karena motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai masih kurang, maka perlu adanya peningkatan motivasi kepada seluruh pegawai. Dengan memberikan perhatian, pengarahan, serta inspirasi merupakan salah satu contoh motivasi kerja yang dapat diberikan pemimpin untuk membangun atau mendorong pegawainya agar lebih bersemangat dalam bekerja. Akan tetapi, motivasi saja tidak akan cukup apabila tidak didukung dengan kedisiplinan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Keterlambatan dan Ketepatan Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Tahun 2022

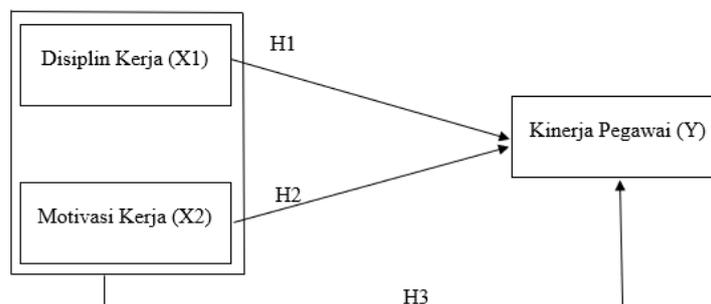
No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Terlambat	Jumlah Tepat Waktu
1.	Januari	61	11	50
2.	Febuari	61	14	47
3.	Maret	61	18	43
4.	April	61	10	51
5.	Mei	61	8	53
6.	Juni	61	13	48

Sumber: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas data tingkat keterlambatan, bahwa tingkat kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi selama 6 bulan masih belum optimal. Dimana pegawai yang datang tepat waktu mengalami kenaikan namun masih ada pegawai yang datang terlambat, yang dapat menghambat kegiatan dan menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tertunda.. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi kerja dan juga kurangnya perhatian yang diberikan pemimpin kepada pegawai sehingga menyebabkan pegawai bermalas-malasan dalam bekerja. Oleh karena itu motivasi kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena motivasi kerja memberikan dukungan yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pegawai dapat menjalankan tugas nya dengan baik apabila adanya sebuah apresiasi penghargaan (reward) yang diberikan oleh pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerjanya sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Jika seluruh aktivitas dan tugas-tugas didasarkan pada motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai akan rendah yang juga akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan yang sudah dipaparkan pada bagian sebelumnya, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi”.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 : Variabel Bebas (Disiplin Kerja)

X2 : Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

Y : Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

H1 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan bentuk rancangan atau bentuk suatu penelitian. Keberhasilan suatu penelitian yang dipengaruhi oleh desain atau model penelitian merupakan salah satu alasan mengapa desain penelitian menjadi sangat penting. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengumpulkan data berupa angka atau kualitatif numerik (Nugroho, 2018).

Berdasarkan desain penelitian yang telah dibuat oleh penulis, maka gambaran Disiplin Kerja, Motivasi Kerja memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimana variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.

Adapun lokasi penelitian ini bertempat di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi yang dijadikan objek penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2023

Teknik pengambilan data digunakan penulis dalam meneliti penelitian ini ialah dengan cara membuat kuesioner kemudian menyebarkannya kepada seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas (X1)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.728	0.2521	Valid
Pertanyaan 2	0.553	0.2521	Valid
Pertanyaan 3	0.783	0.2521	Valid
Pertanyaan 4	0.789	0.2521	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.6 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang dihasilkan oleh masing-masing pertanyaan variabel disiplin kerja mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana mempunyai nilai 0.2521 sehingga dapat disimpulkan bahwa empat butir pertanyaan yang ada pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas (X2)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.712	0.2521	Valid
Pertanyaan 2	0.721	0.2521	Valid
Pertanyaan 3	0.759	0.2521	Valid
Pertanyaan 4	0.689	0.2521	Valid
Pertanyaan 5	0.749	0.2521	Valid
Pertanyaan 6	0.622	0.2521	Valid
Pertanyaan 7	0.717	0.2521	Valid
Pertanyaan 8	0.687	0.2521	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.7 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan motivasi kerja mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana mempunyai nilai 0.2521 sehingga dapat disimpulkan bahwa delapan butir pertanyaan yang ada pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas (Y)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.806	0.2521	Valid
Pertanyaan 2	0.821	0.2521	Valid
Pertanyaan 3	0.635	0.2521	Valid
Pertanyaan 4	0.821	0.2521	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.8 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel kinerja pegawai mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana mempunyai nilai 0.2521 sehingga dapat disimpulkan bahwa empat butir pertanyaan yang ada pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab sebuah hal yang berkaitan dengan bentuk-bentuk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan jika nilai $Alpha > 0,60\%$ maka reliabel.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,667	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,845	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,768	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* terhadap variabel disiplin kerja sebesar 0,667, kemudian motivasi kerja sebesar 0,845, dan kinerja pegawai sebesar 0,768. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60\%$.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk dapat mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk digunakan dalam suatu penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

Hasil dari Uji Normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24708565
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.107
	Negative	-.108

Test Statistic	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)	.075 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023

Pada metode uji *Kolmogrov-Smirnov*, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya tetapi jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari jumlah hasil tabel 4.10 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0,075 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah berdistribusi normal. Hasil dari uji Normalitas dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 26.

4. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat situasi hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain.

Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas

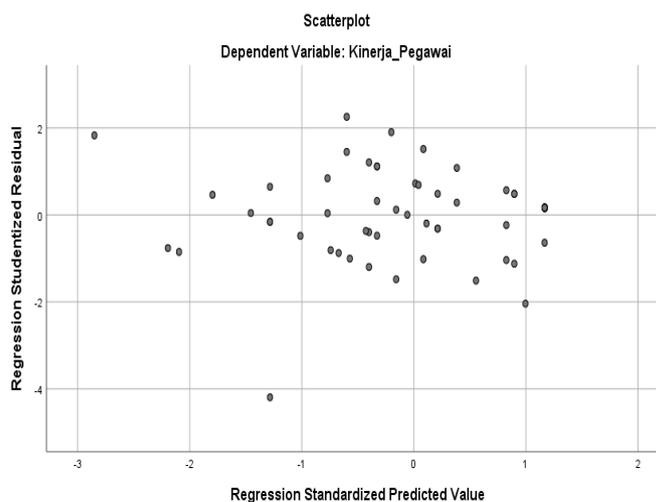
Variabel	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Disiplin Kerja	0,549	1.821	Tidak ada Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,549	1.821	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh masing-masing variabel disiplin kerja dan motivasi kerja adalah 0,549 dan nilai VIF sebesar 1.821. Uji ini dapat dilihat jika nilai VIF yang menghasilkan 1-10 dan *tolerance* yang dihasilkan $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengujian tersebut bisa di simpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam bentuk regresi berganda.

5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:



**Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas
Regression Standardized Predicted Value**

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023

Pada gambar 4.8 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar dengan baik di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi berganda dapat layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel yang mempengaruhi yaitu disiplin kerja, dan motivasi kerja.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.809	1.845		.980	.331
	Disiplin_Kerja	.397	.114	.398	3.473	.001
	Motivasi_Kerja	.251	.066	.435	3.793	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel 4.12 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,809 + 0,397 X1 + 0,251 X2$$

1. Nilai konstanta (a) pada persamaan regresi sebesar 1,809 hal ini menyatakan bahwa jika variabel independent dianggap konstan, maka pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 1,809.
 2. Nilai 0,397 pada variabel disiplin kerja (X₁) adalah bernilai positif maka itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengaruh disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai. Sehingga semakin tinggi kinerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.
 3. Nilai 0,251 pada variabel motivasi kerja (X₂) adalah bernilai positif maka itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengaruh motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai. Sehingga semakin tinggi kinerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.
7. Uji T (Parsial)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individual mempengaruhi variabel terikat (Y). Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.809	1.845		.980	.331
	Disiplin_Kerja	.397	.114	.398	3.473	.001
	Motivasi_Kerja	.251	.066	.435	3.793	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023

Dari hasil tabel 4.13 diatas bahwa variabel disiplin kerja (X₁) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,473 > 1,67109 (t tabel) dengan sig. 0,001 < 0,05 (a) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y).

Pada variabel motivasi kerja (X₂) diperoleh t-hitung sebesar 3,793 > 1,67109 (t tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial motivasi kerja (X₂) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y).

8. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Sujarweni, 2019).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan pengolahan data program SPSS versi 26. Hasil tersebut dalam data uji F (signifikansi simultan) dapat dilihat dalam tabel 4.14 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.277	2	64.638	40.177	.000 ^b
	Residual	93.313	58	1.609		
	Total	222.590	60			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $40,177 > 2,76$ (F tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05(a)$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

9. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam sebuah analisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi variabel independe. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.566	1.268

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,581 atau 58,1%. Hal tersebut bahwa 58,1% variabel kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan

Kebudayaan Kota Bekasi dapat diketahui oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Sisanya 41,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh dari hasil perhitungan uji parsial menunjukkan nilai 3,473 (t-hitung) lebih besar dari nilai 1,67109 (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini di dukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anandita et al., 2022; Azuzazah & Sari, 2022; Beno & Irawan, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh dari perhitungan uji parsial menunjukkan nilai 3,793 (t-hitung) lebih besar dari nilai 1,67109 (t-tabel) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini di dukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muna & Isnowati, 2022; Kusumayanti et al., 2020; Siregar et al., 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan yang dihasilkan F hitung maka nilai F hitung sebesar 40,177 yang mana lebih besar daripada 2,76 (F tabel), nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, terlihat dari hasil pengujian bahwa nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka kedua hal tersebut dapat diketahui bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini di dukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yulianie, 2019; Christian & Kurniawan, 2021; Fadillah & Nasution, 2022) Menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) pada penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.
2. Hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) pada penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.
3. Hipotesis ketiga (H3) ternyata diterima berdasarkan hasil uji simultan (Uji-f) pada penelitian ini, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
 - a. Disiplin Kerja
Disiplin kerja seharusnya lebih ditingkatkan lagi, agar setiap pegawai dapat menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi. Jika pegawai tidak menaati peraturan yang sudah ada maka akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Agar pegawai dapat selalu menaati peraturan yang ada dan bertanggung jawab dalam bekerja. Apabila disiplin kerjanya baik maka potensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pun akan semakin baik dan optimal.
 - b. Motivasi Kerja
Motivasi kerja perlu diperhatikan dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi berupa bonus. Hal ini dapat membuat pegawai menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga pegawai akan lebih giat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Selain itu pimpinan juga harus dapat menjalani komunikasi yang baik kepada pegawai nya maka hal ini dapat menimbulkan semangat dalam bekerja, sehingga pegawai akan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Mengembangkan dan memperluas variabel lain dalam penelitian pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai., seperti menambahkan pelatihan kerja dan produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi untuk mencapai kesimpulan yang lebih luas.

3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dimasa mendatang tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi masyarakat sebagai sumber informasi tentang disiplin kerja dan motivasi kerja serta pentingnya kinerja dalam instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia. (2022). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kapuas. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(3), 232–240. <https://doi.org/10.52300/jms0.v2i3.3652>
- Anandita, S. R., Hari, R., & Mahendri, W. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 457–465. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.850>
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 11–20. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kelola Jasa Artha. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246. <https://ibn.e-journal.id/Index.php/Esensi/Article/View/210>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v2i2.283>
- Fadillah, A. Z., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt. Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *JIP - Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831–3836. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1424/1130>
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72–86.

- Fuaddi, H., & Marni, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Nakamura Holistic Therapy Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 2(2), 150–164. <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/97>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Juwita, N. I., Setianingsih, W. E., & Rusdiyanto, R. (2023). Pengaruh motivasi, pengalaman, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Nor coffee indonesia. *Feb Unars*, 2(2), 155–165.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Manajemen sumber daya manusia untuk maasiswa dan umum / R. Supomo, Eti Nurhayati, ; editor, L. M. (2018).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.652>
- Nugroho, U. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani. CV. Sarnu Untung.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3, 1–18.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Siregar, S., & Sulistyowati, A. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Di Smk Yadika 13 Tambun. 18(2), 98–107.
- Sujarweni, W. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta Pustaka Baru.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–

108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>

Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lpp Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141–146.

Yulianie, E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro. *Jurnal Simplex*, 2(April), 103–111.