

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok

Luthfia Alfianti^{1*}, Taat Kuspriyono²
^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Korespondensi penulis : Luthfiaa1220@gmail.com*

Abstract. *Increasing human resources in developing organizational management is the key to increasing competitiveness and independence in the era of globalization. In this context, the government is trying to prepare State Civil Apparatus (ASN) that are professional, have competitiveness, and can anticipate rapid global changes in various areas of life. This ASN is also expected to have quality service capabilities and be able to improve performance significantly. Every government agency is required to be able to optimize its human resources to achieve organizational goals.*

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Peningkatan sumber daya manusia dalam pengembangan manajemen organisasi adalah kunci untuk meningkatkan daya saing dan kemandirian di era globalisasi. Dalam konteks ini, pemerintah berupaya mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, memiliki daya saing, dan dapat mengantisipasi perubahan global yang cepat di berbagai bidang kehidupan. ASN ini juga diharapkan memiliki kemampuan layanan yang berkualitas serta dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut guna mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Pada saat ini, banyak perusahaan tengah bersaing untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Kualitas SDM yang unggul menjadi semakin krusial. Kinerja SDM harus konsisten sesuai harapan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Individu yang berkontribusi di perusahaan merupakan pilar utama bagi kelangsungan organisasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sering menjadi sorotan dengan banyaknya liputan media mengenai kinerja yang kurang memuaskan. Kritik terhadap ASN sering kali mencakup isu-isu seperti produktivitas yang rendah, penggunaan anggaran yang tidak efisien, kurangnya kedisiplinan, dan motivasi kerja yang kurang memadai. Stigma negatif ini sering ditujukan kepada ASN di berbagai lembaga pemerintah, termasuk di lingkungan perguruan tinggi. Isu seperti absensi tanpa alasan pada jam kerja atau setelah hari libur nasional masih menjadi fokus utama di banyak instansi pemerintah, menunjukkan bahwa kinerja pegawai di sektor pemerintahan masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

Untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), diperlukan peningkatan sumber daya manusia yang efektif. Peningkatan ini menjadi kunci dalam menghadapi persaingan global dan mencapai kemandirian organisasi. Motivasi dan disiplin merupakan

salah satu elemen krusial dalam mencapai tujuan organisasi karena mendorong pencapaian maksimal. Menurut Muhammad Busro dalam Giri et al. (2024) dalam motivasi kerja merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi.

Sedangkan, menurut Sutrisno dalam Zamora (2019) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Tingkat disiplin seorang karyawan tercermin dari sikap, norma, dan tanggung jawab yang diterapkan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain itu, menurut Mangkunegara dalam Silas et al., (2019) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagai seorang karyawan, penting untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang optimal. Penempatan tenaga kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan individu agar sesuai dengan keinginan dan keahliannya.

Motivasi kerja yang tinggi berhubungan erat dengan tingkat disiplin yang dimiliki. Ketika pegawai merasa Bahagia dan puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki disiplin yang baik. Sebaliknya, jika motivasi atau semangat kerja rendah, kemungkinan mereka akan mengikuti kebiasaan yang kurang baik. Tingkat disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya. Dengan disiplin yang konsisten, pegawai dapat mencapai efektivitas kerja maksimal dalam hal waktu, tata tertib, dan peraturan yang berlaku di organisasi.

Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Kota Depok juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal disiplin kerja, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih ditemukan pegawai yang mengerjakan tugas tidak tepat waktu, masih ditemukan juga pegawai yang tidak hadir tanpa izin sebelumnya.

Motivasi kerja karyawan pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok juga bisa dinilai masih kurang karena masih banyak diantara karyawan yang kurang motivasi dalam mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, kurangnya motivasi dengan rekan kerja, kurangnya motivasi partisipasi kegiatan antar rekan kerja, kurangnya antusiasme dalam mengikuti kegiatan yang diadakan di kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok

Berdasarkan uraian tersebut peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok”.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang sama dengan “to move” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Menurut Hasibuan dalam Mustaqim & Rudi, (2022) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan suatu kekuatan individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Memberikan dorongan motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan semangat mereka untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan..

Motivasi kerja adalah sesuatu keadaan yang menekan serta menggerakkan seorang dari dalam diri sendiri ataupun dari luar dirinya dengan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya untuk mengerjakan sesuatu aktivitas agar mendapatkan hasil kerja yang baik serta tercapainya suatu tujuan. Arisanti et al., (2019)

Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.. Menurut Sutrisno dalam Andayani, (2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan

peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”. kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192)

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif Pendekatan kuantitatif didasarkan pada konsep dasar yang meyakini bahwa peneliti dapat secara sengaja mempengaruhi lingkungan sekitar melalui serangkaian eksperimen. Metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Table 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel5%	
Motivasi Kerja (X1)	1	0,682	0,329	Valid
	2	0,510	0,329	Valid
	3	0,696	0,329	Valid
	4	0,602	0,329	Valid
	5	0,873	0,329	Valid
	6	0,864	0,329	Valid
	7	0,825	0,329	Valid
	8	0,731	0,329	Valid
Kedisiplinan Kerja (X2)	1	0,850	0,329	Valid
	2	0,711	0,329	Valid
	3	0,868	0,329	Valid
	4	0,752	0,329	Valid
Kinerja Pegawai(Y)	1	0,833	0,329	Valid
	2	0,855	0,329	Valid
	3	0,800	0,329	Valid
	4	0,855	0,329	Valid
	5	0,875	0,329	Valid
	6	0,799	0,329	Valid
	7	0,867	0,329	Valid
	8	0,850	0,329	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menggunakan r tabel dengan nilai signifikan sebesar 5% yaitu 0,329. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid dapat dilihat dari perbandingan antara r hitung dan r tabel yang dimana dikatakan valid jika r hitung > r tabel (Sugiyono, 2020). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa setiap indikator butir pertanyaan pada variabel adalah valid, karena semua hasil r hitung lebih besar dari 0,329.

Uji Realibilitas

Table 2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X1)	0,903	8	Baik
Kedisiplinan Kerja (X2)	0,904	4	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	0,957	8	Baik

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam kategori baik atau reliabel, karena dapat diinterpretasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid apabila Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Table 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12518453
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.065
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

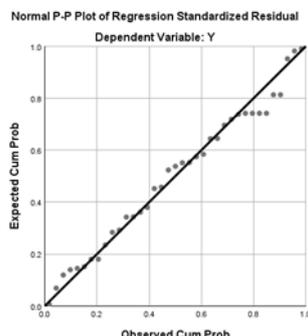
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogov-smirnov ditemukan bahwa nilai signifikan adalah 0,20 lebih besar dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam persamaan regresi ini memiliki distribusi normal. Hal ini diperkuat oleh gambar P-P plot sebagai berikut.

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas dengan PP Plot



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2024

Berdasarkan gambar P-P Plot di atas, terlihat bahwa titik-titik plot tersebar secara merata di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Table 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	6.873	2.283		3.011	.005						
	X1	.526	.090	.629	5.830	.000	.870	.707	.435	.477	2.094	
	X2	.533	.172	.334	3.092	.004	.789	.468	.231	.477	2.094	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas besaran nilai tolerance untuk variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Kedisiplinan kerja diatas 0,10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas. Hal ini diperkuat oleh nilai variance inflation factor (VIF) yang berada di bawah 10,0.

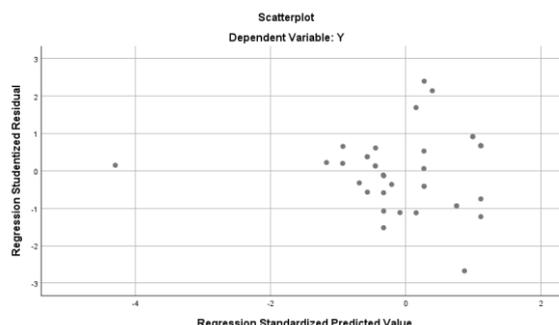
Tabel 5
Kesimpulan Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
Komunikasi Organisasi (X1)	0,477	2,094	Tidak terjadi multikolinieritas
Kedisiplinan Kerja (X2)	0,477	2,094	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2024

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2024

Data grafik di atas terlihat bahwa pola sebaran titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu dan persebarannya di atas atau dibawah nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heterokedastistias dalam model ini terpenuhi yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.873	2.283		3.011	.005					
	X1	.526	.090	.629	5.830	.000	.870	.707	.435	.477	2.094
	X2	.533	.172	.334	3.092	.004	.789	.468	.231	.477	2.094

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi

$$Y = - 6.873 + 0,526 X1 + 0,533 X2$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah nilai konstanta (a) bertanda negatif yang artinya adanya pengaruh yang berlawanan arah antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu nilai konstanta (a) 6.873 artinya apabila Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai mengalami penurunan. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu sebesar 0,526 artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi variabel

kedisiplinan kerja (X2) yaitu sebesar 0,533 artinya Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (0,526), kedisiplinan kerja (0,533), karena $0,526 < 0,533$ maka Kedisiplinan Kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi (R^2) X1 & X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.900 ^a	.811	.800	2.187	.811	72.891	2	34	.000	1.166

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2024

Berdasarkan data hasil koefisien determinasi (R^2) model summary diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.811 yang dapat diinterpretasikan nilai pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,811 atau 81,1 % selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis Secara Parsial

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.873	2.283		3.011	.005					
	X1	.526	.090	.629	5.830	.000	.870	.707	.435	.477	2.094
	X2	.533	.172	.334	3.092	.004	.789	.468	.231	.477	2.094

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 25 penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi pada tabel IV.13. Jika nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Pendekatan kedua adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table yang dimana nilai t tabel diketahui sebesar 2,051. Hal ini dapat dihitung menggunakan

rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{tabel}} = (\alpha / 2 : n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2 : 38-2-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,025 : 35$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,051$$

Tabel 9

Kesimpulan Uji Hipotesis Parsial

Variabel Bebas	T Hitung	T Tabel	Kriteria
Komunikasi Organisasi (X1)	5,830	2,051	Berpengaruh
Kedisiplinan Kerja (X2)	3,092	2,051	Berpengaruh

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2024

Variabel Motivasi Kerja memiliki t hitung sebesar 5,830 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dapat di simpulkan bahwa t hitung > t tabel dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ maka hipotesis (H1) yang berbunyi “ Ada pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok “ **diterima**

Variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 3,092 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Dapat di simpulkan bahwa t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya $0,004 < 0,05$ maka Hipotesis (H2) yang berbunyi “Ada pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok.”, **diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil uji hipotesis secara parsial pada hipotesis pertama (H1) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa nilai t hitung 5,830 nilai tersebut lebih besar dar t tabel yang bernilai 2,051, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima. Selain itu nilai signifikansi pada tabel IV.13 sebesar 0,000 yang masih berada dibawah 0,05. Hal ini juga mendukung kesimpulan bawah adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Apabila Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Besar pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai 0,352 (3,52%) sehingga apabila Motivasi Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil uji hipotesis secara parsial pada hipotesis pertama (H2) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa nilai t hitung 3,092 nilai tersebut lebih besar dari t tabel yang bernilai 2,051, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 diterima. Selain itu nilai signifikansi pada tabel IV.13 sebesar 0,004 yang masih berada dibawah 0,05. Hal ini juga mendukung kesimpulan bahwa adanya pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Apabila kedisiplinan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F sebesar 72,891. Hal ini bisa diartikan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Motivasi Kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Hal ini disebabkan karena nilai F hitung sebesar 72,891 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,354 selain itu nilai signifikan sebesar 0,000 juga memenuhi syarat di terimanya hipotesis ini yaitu nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Apabila Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan, penelitian ini berhasil menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian, menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan menguntungkan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok Dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Pada variabel Motivasi Kerja, Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berhubungan erat dengan peningkatan kinerja individu maupun tim. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih cenderung produktif, kreatif, dan bersemangat untuk mencapai target, menghasilkan hasil yang lebih baik, dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan bagi organisasi.. Ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial antara motivasi Kerja yang mendapatkan t hitung sebesar (5,830) lebih besar dari pada t tabel sebesar (2,051) dengan nilai signifikan sebesar (0,000) yaitu kurang dari (0,05) terhadap kinerja karyawan

2. Pada variabel disiplin kerja, ditunjukkan dengan responden yang merasa bahwa kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan atas pengaruh dari disiplin kerja yang harus dimiliki oleh semua karyawan. Karena kegiatan kerja yang berlangsung harus sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan, dimulai dari presensi para karyawan yang harus tepat waktu, pekerjaan yang harus selesai sebelum deadline dan juga mentaati aturan yang berlaku pada kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok Ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial antara disiplin kerja yang mendapatkan t hitung sebesar (3,092) lebih besar dari pada t tabel sebesar (2,051) dengan nilai signifikan sebesar (0,042) yaitu kurang dari (0,004) terhadap kinerja karyawan.
3. Pada hasil pengujian secara simultan antara variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, didapatkan F hitung sebesar (72,891) lebih besar dari F tabel sebesar (3,354) dengan nilai signifikan sebesar (0,000) yaitu kurang dari (0,05). Sehingga rumusan masalah yang menyatakan bahwa apakah terdapat motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok adalah berpengaruh dan hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan acuan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian ini selanjutnya.

1. Bagi instansi, sebaiknya selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja dan kedisiplinan kerja. Pimpinan organisasi dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung motivasi dan kedisiplinan kerja. Hal ini termasuk pengembangan program motivasi yang efektif serta penegakan disiplin yang adil dan konsisten. Serta atasan perlu memberikan contoh yang baik kepada para bawahannya seperti tidak terlambat datang ke kantor dan menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu. Disamping itu juga harus diperkuat sistem kedisiplinan yang adil dan konsisten, dengan memberikan klarifikasi yang jelas terkait aturan dan konsekuensi bagi pelanggaran ditetapkannya konsekuensi yang jelas sebagai hukuman bagi pegawai yang lalai akan tanggungjawabnya sendiri, misalnya dengan memberikan saksi disiplin untuk pegawai maupun pimpinan yang terlambat datang kerja walau hanya beberapa menit.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti untuk instansi atau perusahaan dengan populasi responden yang lebih banyak, agar nilai uji statistic dapat diubah dan untuk

peneliti selanjutnya dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel maupun indikator yang berbeda sehingga memperoleh hasil yang lebih akurat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Meilida, E. S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif (Pertama)*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian (Pertama)*. Suka-press UIN Sunan Kalijaga.
- Andayani, M. (2021). *Pengaruh kualitas pelayanan dan disiplin kerja terhadap kepuasan pasien rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lahat*. Universitas Muhammadiyah Palembang, 6.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Siti, W. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. JIMEK, 2.
- Azzam, A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). *Pengaruh remunerasi disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Jagakarsa*. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 9.
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto. (2020). *Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. JEBE, 1.
- Fazira, E., & Muhammad, K. (2022). *Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Sicepat Ekspres Batam*. E-QIEN, 11. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2954733&val=13778&title=PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SICEPAT EKSPRES BATAM>
- Giri, I. P. A. P. P., Sujana, I. W., & Ari, N. N. N. (2024). *Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali*. EMAS, 5.
- Ismail. (2022). *Pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan*. *Management & Business*, 5.

- Junita, A. W., Kuspriyono, T., & Diana, W. L. (2023). Pengaruh komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur. *Pijar*, 1.
- Mustaqim, H., & Rudi, P. (2022). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Batam Televisi. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5.
- Priadana, M. S., & Denok, S. (2021). *Metode penelitian kuantitatif (Pertama)*. Pascal Books.
- Putra, G. M., Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis motivasi kerja pegawai PPPK pada Instansi X. *Media Administrasi*, 1.
- Silas, B., Adolfina, & Genita, L. (2019). Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *EMBA*, 7.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (Edisi Satu)*. Alfabeta.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Pertama)*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Zamora, R. (2019). Kinerja: Lingkungan kerja, disiplin dan stres kerja pada PT Escotama Handal Batam. *Equilibiria*, 7.