



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Imigrasi Kelas I Non Tpi Depok

Nanda Alifah Sugiarto

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Kampus

Korespondensi penulis: Nandaalifah2803@gmail.com

Abstract. *Employee motivation and discipline play an important role in increasing the efficiency and effectiveness of a company. An employee who has high discipline and motivation will be able to carry out his duties properly and optimally, so that the company's employee performance targets can be achieved. This study aims to examine the correlation between individual motivational factors and employee discipline on employee performance by using the SPSS version 25 program at the Immigration Office Class I Non Tpi Depok. Existing data in this study were taken using the method of documentation, observation, distribution of questionnaires or questionnaires, and interviews. This study uses a quantitative method because it focuses on measurements and samples to test variables and hypotheses. Several tests were carried out using the SPSS program, including the Validity Test, Earnings Test, Normality Test, Multicollinearity Union, Heteroscedasticity Test, Autocorrelation Test, Correlation Coefficient, Determination Coefficient, Multiple Linear Regression Coefficient, T Test, and F Test. The results of the tests This shows that there is a positive relationship between motivation and work discipline on employee performance at the Immigration Office Class I Non TPI Depok.*

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

Abstrak. Motivasi dan disiplin kerja karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan dan motivasi yang tinggi akan mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan optimal, sehingga target kinerja karyawan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji korelasi antara faktor motivasi individu dan disiplin karyawan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan program SPSS versi 25 pada Kantor Imigrasi Kelas I Non Tpi Depok. Data yang ada pada penelitian ini diambil dengan menggunakan metode dokumentasi, observasi, penyebaran angket atau kuisioner, dan wawancara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena berfokus pada pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis. Beberapa pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS antara lain seperti Uji Validitas, Uji Rentabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Koefisien Regresi Linear Berganda, Uji T, dan Uji F. Hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Received Agustus 20, 2023; Revised Agustus 30, 2023; September 2, 2023

*Corresponding author, e-mail address

LATAR BELAKANG

Manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, di antaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan dan motivasi kerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan dan motivasi yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target kinerja karyawan perusahaan akan tercapai.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas, kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Seseorang akan menunjukkan kinerja kerja yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan atau dorongan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal.

Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis yang berada di bawah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Jawa Barat mempunyai peranan penting dan strategis terutama dalam tugas dan fungsinya sebagai Instansi yang melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang keimigrasian. Sebagai salah satu lembaga yang menjalankan fungsi pemerintahan di bidang keimigrasian, maka Direktorat Jenderal Imigrasi juga harus memerhatikan faktor individual dan situasional yang akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pemerintah dalam bidang keimigrasian. Sebagai ujung tombak pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian di lapangan, maka Kantor Imigrasi sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di seluruh Indonesia juga harus memperhatikan faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian. Karena alasan-alasan tersebut, penelitian ini secara khusus akan melakukan uji korelasi antara faktor motivasi individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok sebagai objek penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal sehingga target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motivasi yang diinginkan oleh karyawan (Abdul & Saleh, 2018).

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2019) yang mengatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap

peraturan-peraturanyang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinyaa apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2020) kinerja dapat di tentukan oleh tujuan yang hendak di capai dan untuk melakukannya di perlukan adanya motivasi. Tanpa dorongan motivasi untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Namun kinerja melakukan adanya sarana, kompetensi, peluang, standar, dan unpan balik. Oleh karena itu kinerja seseorang pegawai tidak lepas dari bagaimana pemimpin memberikan sebuah motivasi, karena dengan motivasi tersebut akan meningkatkan kinerja bagi kepentingan organisasi itu sendiri, hal ini di sebabkan karna motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu sebagai brikut:

1. Aden Prawiro Sudarso, Muhammad Abid, Indra Januar Rukmana (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai ratarata skor sebesar 3,40 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,81 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,945 + 0,799X$, dan nilai koefisien korelasi 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 58,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Meita Pragiwana, Elva Lestari, Mohammad Benny Alexandri (2020) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henda Jaya Group) Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) Metode penelitian kuantitatif dapat digunakan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen, data kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (Disiplin Kerja),

Dengan Populasi yang dilakukan dalam penelitian ini ialah pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok yang berjumlah 112 karyawan. n variabel Y (Kinerja Karyawan).

Sampel yang akan diambil dari populasi menggunakan convenience sampling, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. Convenience sampling merupakan pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya (Sekaran & Bougie, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validasi

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan tiap instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian. Batasan ini dilihat dari Rtable dengan perhitungan dari jumlah sampel yang digunakan lalu dikurang 2 ($DF = 53 - 2 = 51$) Rtable dari $51 = 0,2706$ dengan pengambilan nilai Pearson Correlation.

Variabel	Item	Rtable	Rhitung	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,2706	0,871	VALID
	X1.2	0,2706	0,734	VALID
	X1.3	0,2706	0,902	VALID
	X1.4	0,2706	0,822	VALID
	X1.5	0,2706	0,875	VALID
	X1.6	0,2706	0,880	VALID
	X1.7	0,2706	0,786	VALID
	X1.8	0,2706	0,902	VALID
	X1.9	0,2706	0,861	VALID
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,2706	0,771	VALID
	X2.2	0,2706	0,907	VALID
	X2.3	0,2706	0,828	VALID
	X2.4	0,2706	0,769	VALID
	X2.5	0,2706	0,794	VALID
	X2.6	0,2706	0,897	VALID
	X2.7	0,2706	0,873	VALID
	X2.8	0,2706	0,853	VALID
	X2.9	0,2706	0,848	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,2706	0,753	VALID
	Y1.2	0,2706	0,958	VALID
	Y1.3	0,2706	0,871	VALID
	Y1.4	0,2706	0,846	VALID
	Y1.5	0,2706	0,872	VALID
	Y1.6	0,2706	0,826	VALID
	Y1.7	0,2706	0,825	VALID
	Y1.8	0,2706	0,870	VALID

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh indikator pertanyaan dari tiap variabel yang ada pada panelitian ini memiliki hasil yang lebih dari batasan Rtable yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator pertanyaan pada tiap variabel di penelitian ini adalah valid

B. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indicator dari suatu variable. Reabilitas diukur dengan melihat hasil dari Cronbach's Alpha dengan batasan di angka 0,60 ($> 0,60$). Maka uji reabilitas pada variable Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	9

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa hasil dari Crobach's Alpha ada dinilai 0,946 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil kuisisioner pada variable Motivasi (X1) sangat realibel sehingga dapat melakukan uji penelitian lainnya.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	9

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa hasil dari Crobach's Alpha ada dinilai 0,943 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil kuisisioner pada variable Disiplin Kerja (X2) realibel sehingga dapat melakukan uji penelitian lainnya

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	8

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa hasil dari Crobach's Alpha ada dinilai 0,943 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil kuisisioner pada variable Kinerja Karyawan (Y1) realibel sehingga dapat melakukan uji penelitian lainnya.

C. Uji Normalitas

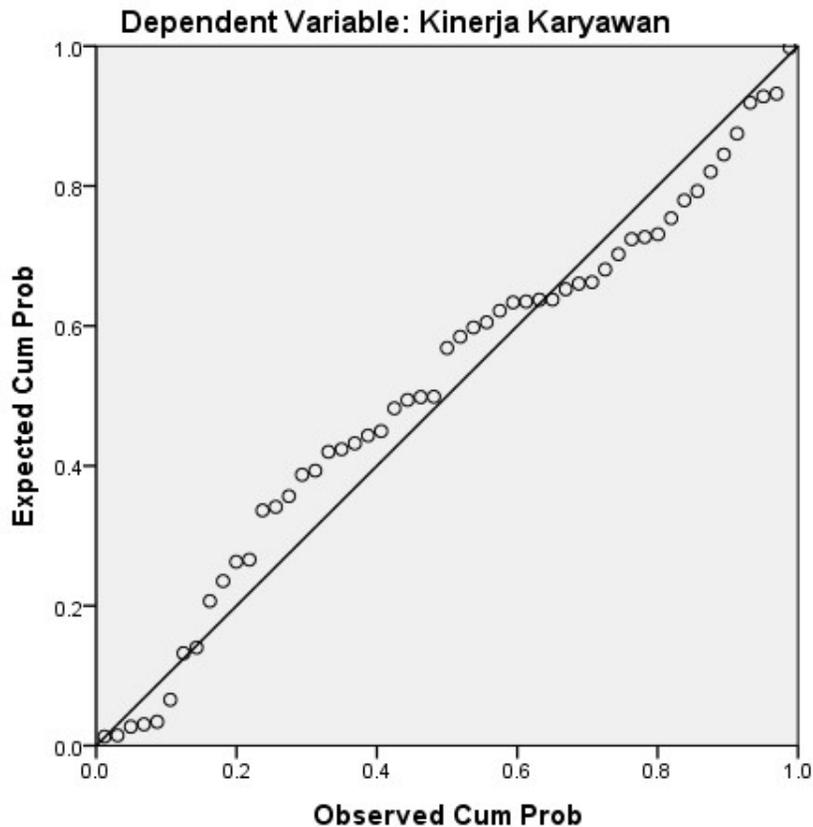
Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogrov Smirnov (Kolmogrov-Smirnov Test) dengan melihat hasil dari Asym. Sig. 2-tailed. Data dapat dikatakan normal jika hasil dari Asym. Sig. 2-tailed pada Kolmogrov Smirnov (Kolmogrov-Smirnov Test) lebih besar dari 0,05. Deteksi normalitas juga dilihat dari bagaimana penyebaran dari Probability Plot yang dihasilkan. Hasil uji normalitas dari data yang telah diuji sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2977.05574446
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.076
	Negative	-.107
Test Statistic		.107

Asymp. Sig. (2-tailed)	.193 ^a
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Berdasarkan hasil dari table diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) berada diangka 0,193 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05. Maka, dapat diartikan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan melihat hasil dari analisis grafik yaitu grafik Normal Probability Plot sebagaimana berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



D. Uji Heteroskedastisitas

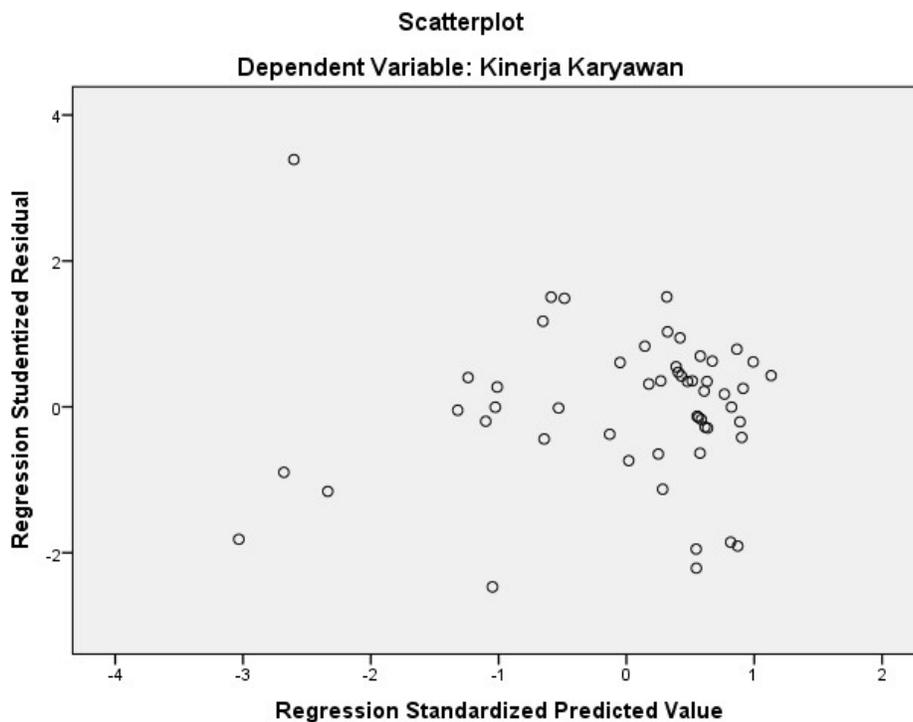
Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai Signifikansi lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) lalu

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitas. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah dengan heteroskedastisitas. Hasil uji data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5256.208	1564.746		3.359	.002
	Motivasi	-.151	.084	-.409	-1.803	.077
	Disiplin Kerja	.043	.091	.108	.474	.638

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hasil dari uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dari grafik Scatter Plot. Titiktitik yang dihasilkan harus harus menyebar secara acak dan tidak 58 adanya pola tertentu pada grafik. Jika hal tersebut dapat dipenuhi, maka model regresi layak untuk digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik Scatter Plot sebagai berikut :



Dari grafik Scatter Plot diatas, terlihat titik-titik menyebar secara diatas serta dibawah angka 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah dengan uji heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

E. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat dua atau lebih variable bebas yang berkorelasi secara linear. Apabila hal tersebut terjadi, maka akan ada kesulitan untuk membedakan pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikatnya. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinieritas dengan melihat nilai toleransi (*tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas dari *tolerance* 0,100 dan batas VIF < 10. Hasil dari olah data dengan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	2724.030	2487.166		1.095	.279		
Motivasi	.391	.133	.422	2.935	.005	.346	2.887
Disiplin Kerja	.424	.145	.420	2.917	.005	.346	2.887

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data pada table 4.10 dapat dilihat bahwa variable Motivasi dan variable Disiplin Kerja ada di angka yang sama dengan nilai *Tolerance* 0,346 dimana angka tersebut lebih dari 0,100 (> 0,100) dan nilai VIF 2,887 kurang dari 10 (< 10) sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas sudah terpenuhi dan dapat dilanjutkan pengujian lainnya

F. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi linear berganda yang baik adalah dengan menggunakan data yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Untuk cara mendeteksinya dapat dengan menggunakan metode Durbin Watson, uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat 1 dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada variable lagi dalam variable bebas. Pada penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 53 karyawan sebagai batasan pengambilan nilai dL dan dU yang menggunakan dua variable bebas. Dengan jumlah responden dan jumlah variable yang ada maka nilai dL ada di angka 1,4797 dan dU ada di angka 1,6359. Hasil olahan data yang ada adalah sebagai berikut :

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801 ^a	.641	.627	3036.013	2.126

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

Dari data pada table diatas bahwa nilai Durbin Watsson pada penelitian ini ada pada angka 2.126 dimana angka tersebut berada di antara dU dan (4-dU) ($dU < dw < (4-dU)$) dilihat dengan data yang dimasukan kedalam rumus yang ada seperti berikut ($1,6359 < 2.126 < (4 - 1.6359)$) = ($1,6359 < 2.1260 < (4 - 2.3641)$). Sehingga dapat diartikan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat autokorelasi sehingga data pada penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis regresi linear bergada dan analisis hipotesis lainnya

G. Uji Koefisien Korelasi

Uji Koefisien Korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linear variable bebas terhadap variable terikat dalam penelitian ini. Penilaian uji korelasi dilihat dari nilai Sig. F Change dengan batasan kurang dari 0,05 ($< 0,05$) dan juga derajat keeratan hubungan yang dilihat dari nilai Rhitung dengan berajad keeratan hubungan sebagai berikut :

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.801 ^a	.641	.627	3,036.013	.641	44.705	2	50	.000

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

Dapat dilihat dari hasil olahan data diatas, nilai Sig F Change ada diangka 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan. Nilai Koefisien Korelasi (R) diatas ada di angka 0,801 dimana angka tersebut menunjukkan hubungan yang sangat kuat seperti yang dijelaskan pada gambar diatas.

H. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dari hasil regresi menunjukkan seberapa besar variable terikat dapat dijelaskan oleh variablevariable bebasnya dengan melihat hasil dari R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.627	3,036.013

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

Dari data pada table diatas dapat dilihat hasil R Squared mendapatkan nilai 0,641 (64,1%) sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan pada penelitian ini sebesar 64,1%. Sedangkan 35,9% lainnya dijelaskan diluar penelitian ini

I. Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat. Di mana kinerja karyawan sebagai variable terikat, lalu Kerjasama tim dan lingkungan kerja sebagai variable bebas. Dari table Model Summary diatas maka mendapatkan hasil sebagai berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2724.030	2487.166		1.095	.279
Motivasi	.391	.133	.422	2.935	.005
Disiplin Kerja	.424	.145	.420	2.917	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Konstanta sebesar 2724,030 sehingga dapat dikatakan bahwa variable Motivasi dan Disiplin Kerja diasumsikan bernilai 0 maka nilai Kinerja Karyawan ada di angka 2724,030

Nilai Regresi Linear variable Motivasi bernilai positif sebesar 0,391 sehingga dapat diartikan bahwa ada kenaikan 1% pada variable Motivasi menyebabkan kenaikan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,391

Nilai Koefisien Regresi Linear variable Disiplin Kerja bernilai positif sebesar 0,424 sehingga dapat diartikan bahwa ada kenaikan 1% pada variable Disiplin Kerja menyebabkan kenaikan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,424

J. Uji t (Parcial)

Uji t seberapa besar pengaruh variable independen secara parsial atau individual terhadap variable dependen. Pengujian secara parsial ini dilakukan dengan melihat nilai Signifikansi dari tabel Coefficients. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 ($< 0,05$) maka H1 diterima atau dapat dikatakan terjadi pengaruh secara parsial atau individu antara variable independen terhadap variable dependen. Begitupun sebaliknya, jika nilai signifikansi dari tabel Coefficients bernilai lebih dari 0,05 ($> 0,05$) maka H0 diterima atau H1 ditolak atau dapat dikatakan tidak terjadi pengaruh secara parsial atau individu antara variable independen terhadap variable dependen.

Ttable pada penelitian ini menggunakan two tailed (2 – tailed) karena menggunakan dua variable kebebasan dengan batasan 0,05. DF pada ttable merupakan perhitungan dari jumlah sampel dikurangi variable kebebasan ($DF = k - 2$ | $DF = 53 - 2 = 51$). Dari perhitungan tersebut maka batasan ttable adalah 1,6752. Hasil dari uji t (parsial) dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2724.030	2487.166		1.095	.279
Motivasi	.391	.133	.422	2.935	.005
Disiplin Kerja	.424	.145	.420	2.917	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,005 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$) dan nilai thitung yang dihasilkan lebih besar dari ttabel (thitung $>$ ttabel | $2.935 > 1,6752$) sehingga dapat dikatakan bahwa variable Motivasi berpengaruh secara parsial atau secara individu terhadap variable Kinerja Karyawan. Maka H1 diterima

Variabel Disiplin Kerja menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,005 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$) dan nilai thitung yang dihasilkan lebih besar dari ttabel (Thitung $>$ Ttabel | $2.917 > 1,6752$) sehingga dapat dikatakan bahwa variable Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial atau secara individu terhadap Kinerja Karyawan. Maka H1 diterima Kesimpulan : Dari hasil Uji T diatas maka dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi dan Disiplin Kerja (independen) berpengaruh secara parcial atau secara individu terhadap variable Kinerja Karyawan (dependen)

K. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variable independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variable dependen. Pengujian secara simultan ini dilakukan dengan melihat nilai Signifikansi dari tabel ANOVA. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 ($0,05$) maka H0 diterima atau H1 ditolak atau dapat dikatakan tidak terjadi pengaruh secara bersama sama antara variable independen terhadap variable dependen.

Ftable dengan dengan batasan 0,05. DF 1 merupakan variabel kebebasan dikurang 1 (DF = k - 1 | DF = 2 - 1). Sedangkan DF2 merupakan hasil perhitungan dari sampel yang ada dengan jumlah 53 dikurangi variable kebebasan yang berjumlah 2 lalu dikurangi 1 (DF = n - k - 1 | DF = 53 - 2 - 1 = 50). Dengan hasil tersebut makan hasil dari Ftable adalah 4,034. Hasil dari uji F (simultan) dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	824132935.624	2	412066467.812	44.705	.000 ^b
	Residual	460868767.093	50	9217375.342		
	Total	1285001702.717	52			

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

Berdasarkan table 4.16, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 dimana angka tersebut kurang dari 0,05 ($< 0,05$) dan nilai Fhitung yang didapatkan berjumlah 44,705 dimana jumlah tersebut lebih besar dari Ftable yang ada di angka 4,034 (Fhitung $>$ Ftabel | $44,705 > 4,034$). Sehingga dapat disimpulkan

bahwa H1 diterima dalam artian variable independent memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama – sama terhadap variable dependen.

Berdasarkan hasil olahan data penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ialah Motivasi dan Disiplin Kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok sudah berjalan dengan sangat baik sejauh ini. Dari olah data penelitian diatas dapat disimpulkan pula bahwa variable Motivasi dan Disiplin Kerja sangat mempengaruhi Variable Kinerja Karyawan dimana pengaruh tersebut dapat dikatakan sangat kuat yang terjadi pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Pada hasil olahan data penelitian diatas maka dapat disimpulkan pula bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama ataupun masing-masing memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil olahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS, telah berhasil dilakukan pengujian data. Dari pengujian data tersebut dapat disimpulkan bahwa : 1. Terdapat pengaruh variable Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Maka Hipotesis diterima. Variable Motivasi yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok sudah Sangat Baik, terbukti dari banyaknya responden menjawab Sangat Setuju dengan beberapa pertanyaan terkait variable Motivasi 2. Terdapat pengaruh variable Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Maka Hipotesis diterima. Variable Disiplin Kerja yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok sudah Sangat Baik, terbukti dari banyaknya responden menjawab Sangat Setuju dengan beberapa pertanyaan terkait variable Motivasi 3. Seperti yang dijelaskan pada Uji F, dengan hasil penelitian yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan adanya penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan. Bagi penelitian selanjutnya diharap dapat memperluas serta menambah variable independen yang akan diteliti sehingga penelitian yang dihasilkan dapat lebih dalam. Dihimbau pula untuk dapat memperhatikan calon – calon responden guna mendapatkan hasil kuisioner yang relevan dan dapat dipertanggung jawabkan. Selain itu, diharap untuk dapat memilih perusahaan dengan akses yang mudah untuk melakukan pengumpulan data sehingga dapat mempermudah penyelesaian penelitian ini serta dapat menghasilkan penelitian yang lebih efektif yang nantinya akan mempengaruhi perusahaan itu sendiri sebagai tempat penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.
- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who Gives a Hoot?: Intercept Surveys of Litterers and Disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315.

- <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>.
- Norsyaheera, A.W., Lailatul, F.A.H., Shahid, S.A.M., & Maon, S.N. (2016). The Relationship Between Marketing Mix and Customer Loyalty in Hijab Industry: The Mediating Effect of Customer Satisfaction. In *Procedia Economics and Finance* (Vol. 37, pp. 366–371). Elsevier B.V. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30138-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30138-1).
- Armand, F. (2003). Social Marketing Models for Product-Based Reproductive Health Programs: A Comparative Analysis. *Occasional Paper Series*. Washington, DC. Retrieved from www.cmsproject.com.
- Belair, A. R. (2003). Shopping for Your Self: When Marketing becomes a Social Problem. *Dissertation*. Concordia University, Montreal, Quebec, Canada.
- Lindawati (2015). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Ekonomi dan Kesejahteraan Rumah Tangga Petani Usahatani Terpadu Padi-Sapi di Provinsi Jawa Barat. Institut Pertanian Bogor. Retrieved from <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/85350>.
- Kharisma, M. (2018). *Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia*.
- Kuncoro, M. (2015). *Metode Kuantitatif* (5th ed.). UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan: Vol. vii*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (10th ed.). Thomson.
- Moenir. (2013). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroto, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yulisari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, Vi. A. (2021). *Statiska Seri Dasar Dengan SPSS*. Penerbit Media Sains Indonesia. <https://repository.bsi.ac.id/repo/files/297173/download/Buku-Digital---STATISTIKA-SERI-DASAR-DENGAN-SPPS.pdf>
- Pragiwani, M., Lestari, E., Alexandri, M. B., Tinggi, S., & Indonesia, E. (2020). *PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)* (Vol. 3, Issue 3).
- Prasetyo, U. (2013). *Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*.
- Prawirosentono, S. (2018). *Manajemen sumberdaya manusia “kebijakan kinerja karyawan” : kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia: Vol. xviii*. BPFE.
- Robert L, M., & John H, J. (2018). *Human resource management* (10th ed.). Thomson.
- Sastrohadiwiryo, S. B. (2019). *Manajemen tenaga kerja Indonesia : pendekatan administrasi dan operasional*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Research Methods For Business : A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Stephen, R. (2019). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Syarkani. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANCA KONSTRUKSI DI KABUPATEN BANJAR*. 3, 365–374.

Tyas, G., Wijaya, S., & Imigrasi, P. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI YOGYAKARTA. In | *JAIID* (Vol. 2, Issue 1).

Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (12th ed.). Rajawali Pers.