

## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Resimen III Pasukan Pelopor

Hotmauli Angelina Nainggolan<sup>1\*</sup>, Helmy Ivan Taruna<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

<sup>1\*</sup>[hotmauliangelina1@gmail.com](mailto:hotmauliangelina1@gmail.com)

Alamat: Jl. Margonda Raya No. 8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa barat  
16422

Korespondensi penulis: [hotmauliangelina1@gmail.com](mailto:hotmauliangelina1@gmail.com)

**Abstract.** *This research is entitled "The Influence of Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of the III Regiment of the Pioneer Force". This study aims to see the influence of motivation and work discipline on employee performance partially and simultaneously. A sample taken for respondents. This study is a quantitative research by testing hypotheses using SPSS version 20. The results of the t-test (partial) test on the motivation variable showed that  $t$  counted  $5.546 > t$  table  $2.002$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ , meaning that the motivation variable partially affected and significant on the performance of employees of the III Passukan Pioneer Regiment. The results of the t-test (partial) test on the work discipline variable showed a  $t$  count of  $4.973 > 2.002$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ , meaning that the work discipline variable partially affected and significant on employee performance III Regiment of the Pioneer Force. Based on the output results of SPSS version 20, the results of the  $f$  test (simultaneous) test show that the  $F$  value is greater than the  $f$  table or  $441.704 > 3.16$  and the significant value is  $0.000 < 0.05$ . Therefore, it can be concluded that motivation (X1) and work discipline (X2) together have a significant and significant effect on employee performance (Y).*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Sampel yang diambil untuk responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menguji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian uji  $t$  (parsial) pada variabel motivasi menunjukkan  $t$  hitung  $5,546 > t$  tabel  $2,002$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Resimen III Passukan Pelopor. Hasil penelitian uji  $t$  (parsial) pada variabel disiplin kerja menunjukkan  $t$  hitung  $4,973 > 2,002$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Resimen III Pasukan Pelopor. Berdasarkan hasil output SPSS versi 20, hasil penelitian uji  $f$  (simultan) menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel atau sebesar  $441,704 > 3,16$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Kata Kunci :** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Manajemen yang baik adalah kunci kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari berbagai macam organisasi, salah satu aspek kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam

menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan motivasi. Faktor tersebut bisa saja bersumber dari organisasi, dari karyawan maupun dari faktor luar karyawan dan organisasi. Untuk faktor yang bersumber dari karyawan, salah satu diantaranya adalah sikap atau tingkah laku karyawan yang diimplementasikan dalam bentuk disiplin.

Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi 2 tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik. Disamping motivasi, salah satu hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan disiplin kerja karyawan. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh pencurian.

Dengan kedisiplinan karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja akan lebih baik, karyawan yang memiliki disiplin akan memiliki kinerja yang lebih baik. Untuk menunjang kinerja suatu perusahaan diperlukan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Terkait dengan pencapaian kinerja yang baik. Maka manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor apa sajakah yang dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan. Sebab kinerja karyawan tidak serta merta timbul tanpa adanya rencana yang baik dari manajemen untuk mewujudkannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Resimen Pelopor merupakan satuan pelaksana utama yang berada dibawah Korps Brimob Polri. Resimen Pelopor bertugas membina dan meningkatkan kemampuan personil. Selain itu, Resimen Pelopor bertugas mengarahkan kekuatan satuan atas perintah Kakor Brimob Polri dengan tugas 3 dan fungsi menyelenggarakan fungsi penindakan massa dan lawan insurjensi guna terwujudnya keamanan dalam negeri.

## 2. METODE PENELITIAN

Populasi didefinisikan sebagai sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Dengan demikian populasi tidak hanya orang, melainkan juga obyek atau benda yang lain. (Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E. & Dr. Vivin Maharini Ekowati, M.Si, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Resimen III Pasukan Pelopor yang berjumlah sebanyak 75 pegawai. Sampel merupakan bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel disarankan Ketika jumlah populasi 21 relative besar. (Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E. & Dr. Vivin Maharini Ekowati, M.Si, 2019) Sampel yang digunakan adalah pegawai pada Resimen III Pasukan Pelopor yang berjumlah 75 pegawai sama dengan populasi. Untuk pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = N \frac{1 + N(e)^2}{1 + N(e)^2} \quad n = 75 \frac{1 + 75(0,05)^2}{1 + 75(0,05)^2} \quad n = 75 \frac{1,25}{1,25} \quad n = 60$$

Keterangan :

N : Jumlah populasi

n : Jumlah sampel

e : Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel alias tingkat signifikan adalah 0,05 (5%). Dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin didapatkan sampel yaitu berjumlah 60 dari 75 populasi tersebut.

**Table I.** Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	skala
Kinerja Pegawai (Y)	Tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Jufrizen, 2021)	a. Kesesuaian hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan b. Ketelitian dalam bekerja c. Kerapihan dalam bekerja d. Kesesuaian jumlah target dalam bekerja e. Kehadiran tepat waktu f. Pemakaian sumber daya secara efektif g. Pemakaian sumber daya secara efisien h. Pemanfaatan waktu luang i. Hubungan kerja sama j. Inisiatif dalam bekerja k. Saling menghargai l. Kesiapan bekerja tanpa	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	skala
		pengawasan	
Disiplin Kerja (X2)	Usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh pada aturan-aturan kerja tertentu dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. (Gaol et al., 2020)	a. Hadir tepat waktu b. Mengutamakan presantase kehadiran c. Mentaati ketentuan jam kerja d. Mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien e. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya f. Memiliki semangat kerja yang tinggi g. Memiliki sikap yang baik dan kreatif serta inovatif dalam bekerja	Likert
Motivasi (X1)	Suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (specific goal directed way). (Irham Fahmi, 2016)	a. Kebutuhan terhadap prestasi : 1. Adanya perasaan terkait dengan bidang tugasnya 2. Berusaha mengetahui prestasinya 3. Memperoleh umpan balik 4. Tanggap terhadap situasi sukar dan menantang b. Kebutuhan terhadap kekuasaan : 1. Senang berargumentasi dengan baik 2. Mencari posisi wewenang yang dapat memberikan perintah 3. Pentingnya symbol status untuk mempengaruhi orang lain c. Kebutuhan terhadap afiliasi : 1. Senang bekerjasama dengan orang lain 2. Berinteraksi dengan anggota lain 3. Bersahabat dengan anggota baru 4. Kesiediaan membantu orang lain	Likert

## **Metode Analisis Data**

### **Uji Instrumen**

Analisis data adalah proses Menyusun, mengkategorikan data, mencari pola atau tema, dengan maksud untuk mengetahui maknanya. Menyusun data berarti menggolongkan menjadi sebuah tema, pola atau kategori sesuai dengan yang dimaksud. (Sutriani & Octaviani, 2019)

### **Uji Validitas**

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu/1berbeda menghasilkan data 27 yang sama, satau sekelompok data bila dipecah menjadi dalam dua menunjukkan data yang tidak berbeda. (Sugiyono, 2022)

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menurut Basuki, Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal sebab banyaknya data yang kurang dari tiga puluh bisa dipastikan berdistribusi normal dan sebaliknya untuk itu perlu suatu pembuktian. (Siffiana et al., 2020)

#### **Uji Heteroskedasitas**

Menurut Ghozali, uji heterokedasitisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedasitisitas pada model regresi, dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residual error (ZPRED). Jika grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedasitisitas, atau dapat diartikan bahwa model penelitian yang digunakan sudah baik. (Azizah, 2021)

### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas sangat penting dilakukan karena digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel predictor yang satu dengan yang lainnya. Pada penelitian ini, ada tidaknya multikolinearitas dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factor), 28 dimana jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. (Azizah, 2021)

### **Uji Regresi Linear Berganda**

Menurut Sugiyono (Gaol et al., 2020) pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi atau di ubah-ubah atau dinaik turunkan. Rumus linier berganda :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

e = eror.

### **Uji Hipotesis**

Perumusan hipotesis penelitian merupakan Langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2022)

### **Uji T**

Uji t (t-test) dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengansumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. (Gaol et al., 2020)

$$t = r\sqrt{n - 2} \sqrt{1 - R^2}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

### Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model (simultan) terhadap variabel dependen. (Gaol et al., 2020)

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Gaol et al., 2020) koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.  $Kd = r^2 \times 100\%$  Keterangan : Kd = Koefisien determinasi  $r^2$  = Koefisien korelasi Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah : Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

#### a. Uji Validitas Motivasi (X1)

**Tabel 2.** Uji Validitas Motivasi (X1)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0,729	0,250	Valid
X1.2	0,907	0,250	Valid
X1.3	0,808	0,250	Valid
X1.4	0,743	0,250	Valid
X1.5	0,811	0,250	Valid
X1.6	0,800	0,250	Valid
X1.7	0,850	0,250	Valid
X1.8	0,805	0,250	Valid
X1.9	0,869	0,250	Valid
X1.10	0,819	0,250	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa perbandingan dengan antara r hitung dan r tabel yaitu r tabel sebesar 0,250 maka hasil diperoleh adalah semua pernyataan dari instrumen Motivasi dapat dikatakan valid, karena item r hitung lebih besar dari r tabel.

b. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 3.** Uji Validitas Motivasi (X2)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X2.1	0,709	0,250	Valid
X2.2	0,817	0,250	Valid
X2.3	0,830	0,250	Valid
X2.4	0,750	0,250	Valid
X2.5	0,792	0,250	Valid
X2.6	0,850	0,250	Valid
X2.7	0,872	0,250	Valid
X2.8	0,804	0,250	Valid
X2.9	0,845	0,250	Valid
X2.10	0,814	0,250	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dengan perbandingan antara r hitung dan r tabel yaitu r tabel sebesar 0,250 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan dari instrumen Disiplin Kerja dapat dikatakan valid, karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel.

c. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.** Uji Validitas Motivasi (Y)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Y.1	0,615	0,250	Valid
Y.2	0,930	0,250	Valid
Y.3	0,884	0,250	Valid
Y.4	0,566	0,250	Valid
Y.5	0,881	0,250	Valid
Y.6	0,875	0,250	Valid
Y.7	0,758	0,250	Valid
Y.8	0,944	0,250	Valid
Y.9	0,780	0,250	Valid
Y.10	0,740	0,250	Valid

Berdasarkan tabel IV.7 di atas, dengan perbandingan antara r hitung dan r tabel yaitu r tabel sebesar 0,250 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan dari instrumen Kinerja Pegawai dapat dikatakan valid, karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X1)	10	0,937	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	10	0,935	0,6	Reliabel
	10	0,926	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel IV.8 di atas, nilai Cronbach's alpha atas variabel motivasi sebesar 0,937, Disiplin Kerja sebesar 0,935 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,926. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten.

## Uji Normalitas

**Tabel 6.** Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

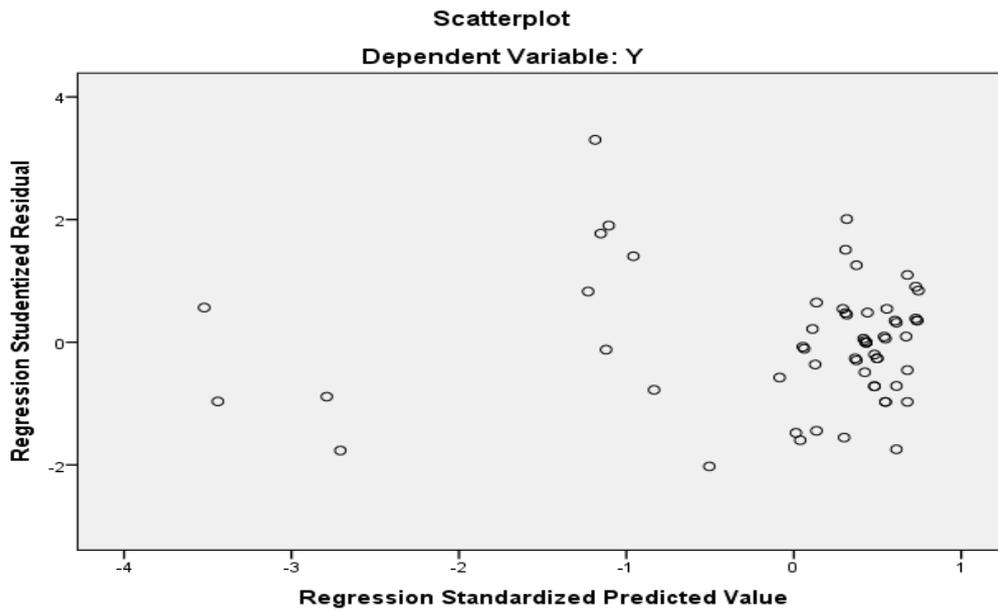
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.92624257
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.092
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.711
Asymp. Sig. (2-tailed)		.693

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel IV.9 di atas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi 0,693. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena  $0,693 > 0,05$ .

**Uji Heteroskedasitas**



**Gambar 1.** Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 7.** Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.504	1.379	.519	1.816	.075	
	X1	.498	.090	.519	5.546	.000	.121 8.241
	X2	.437	.088	.466	4.973	.000	.121 8.241

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.10 di atas, terlihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (FIV) menunjukkan nilai motivasi adalah 8,241 dan nilai VIF disiplin kerja adalah 8,241 kedua nilai VIF tersebut kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Selain itu, dilihat dari nilai tolerance motivasi adalah 0,121 dan nilai tolerance disiplin kerja adalah 0,121. Nilai tersebut di bawah 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak ada masalah multikolinieritas.

## Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 8.** Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.504	1.379		1.816	.075
	X1	.498	.090	.519	5.546	.000
	X2	.437	.088	.466	4.973	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.11 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$   
 $Y = 2,504 + 0,498 X_1 + 0,437X_2 + e$

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan besarnya nilai kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan atau 0, maka mempunyai nilai tetap sebesar 2, 504.
2. Nilai koefisien regresi motivasi bernilai sebesar 0,498 maka bisa diartikan bahwa jika variabel motivasi meningkat maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai sebesar 0,437 maka bisa diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat.

## Uji T

**Tabel 9.** Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.504	1.379		1.816	.075		
	X1	.498	.090	.519	5.546	.000	.121	8.241
	X2	.437	.088	.466	4.973	.000	.121	8.241

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.12 di atas, diketahui bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t hitung Motivasi lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai  $5,546 > 2,002$  dan nilai t hitung Disiplin Kerja lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai  $4,973 > 2,002$ . Selain itu, diketahui nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan diterima, artinya Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Resimen III Pasukan Pelopor.

## Uji F

**Tabel 10.** Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3392.819	2	1696.410	441.704	.000 <sup>b</sup>
	Residual	218.914	57	3.841		
	Total	3611.733	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel IV.13 di atas diketahui nilai f hitung sebesar 441,704 dimana nilai f hitung lebih besar dari f tabel atau sebesar  $441,704 > 3,16$ . Selain itu diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Resimen III Pasukan Pelopor.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 11.** Uji Koefisien Determinasi

**Uji Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 <sup>a</sup>	.913	.912	2.32639

- a. Predictors: (Constant), X1
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.14 diketahui nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,913 atau 91,3%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh dari variabel Motivasi (X1) sebesar 91,3% terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 8,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

**Tabel 12.** Uji Koefisien Determinasi

**Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 <sup>a</sup>	.907	.905	2.41064

- a. Predictors: (Constant), X2
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.15, diketahui nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,907 atau 90,7%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 90,7% terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 13.** Uji Koefisien Determinasi

**Uji Koefisien Determinasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**  
**Pegawai**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 <sup>a</sup>	.939	.937	1.95974

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.16 menunjukkan bahwa dalam model regresi berganda variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja sebesar 0,939 atau 93,9%. Sedangkan sisanya sebesar 6,1% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4. KESIMPULAN

Kesimpulan penulis dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Resimen III Pasukan Pelopor” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi dalam bekerja adalah api batin yang menerangi jalan untuk mengatasi tantangan dan kesulitan dalam pekerjaan. Mereka yang secara intrinsik termotivasi dalam profesinya memiliki keinginan yang kuat untuk berhasil.
2. Dengan kedisiplinan karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja akan lebih baik, karyawan yang memiliki disiplin akan memiliki kinerja yang lebih baik. Untuk menunjang kinerja suatu perusahaan diperlukan motivasi dan disiplin kerja karyawan.
3. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 0,939 atau 93,9%. Sedangkan sisanya sebesar 6,1% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Motivasi pada pegawai Resimen III Pasukan Pelopor secara keseluruhan cukup tinggi, dan/1Disiplin kerja pada pegawai Resimen III pasukan Pelopor secara keseluruh juga begitu cukup tinggi, serta Kinerja pegawai Resimen III Pasukan Pelopor secara keseluruhan cukup tinggi

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>
- Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.650>

- Gito Septa Putra & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Haddad, H. A. H. Al, Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja* (M. S. Rudy Fachruddin, SE. (ed.); 2016 ed.).
- Irmayani, N. W. D. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (2021 ed.). DEEPUBLISH.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Muhammad Arif, Taufik Maulana, M. T. L. (2020a). *515.pdf*.
- Muhammad Arif, Taufik Maulana, M. T. L. (2020b). PENGARUH DISIPLIN KERJA. *Humaniora*.
- 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>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Raja Maruli Tua Sitorus, ST., M. iko. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA* (M. Dr. Irene Silviani (ed.)).
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Tentang, A., Ekonomi, P., & Periode, I. (2020). *Jurnal Humaniora*. 4(2), 244–255.