

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok

Annisa Eka Aprilia^{1*}, Ratnawaty Marginingsih², Wiwit Rohaeni Yulianti³

¹⁻³Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi : annisaeka13.april@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Class I Non TPI Depok Immigration Office. The background of the study is based on the importance of the role of human resources in increasing organizational productivity. The method used is quantitative with data collection techniques through questionnaires to the entire population of 83 respondents using a saturated sampling method. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS version 21. The results of the T-test of the study obtained showed that work motivation has a positive and significant effect ($T_{count} > T_{table}$), work discipline has a positive and significant effect ($T_{count} > T_{table}$) indicating that work motivation and work discipline have an important role in improving employee performance. The results of the F test show that work motivation and work discipline have a simultaneous effect on employee performance ($F_{count} > F_{table}$) at the Class I Non TPI Depok Immigration Office. The coefficient of determination test of 0.264 employee performance is explained by work motivation and work discipline.*

Keywords: *Class I Depok; Employee Performance; Immigration Office; Work Discipline; Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada seluruh populasi sebanyak 83 responden menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil uji T penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan $T_{hitung} > T_{tabel}$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan $T_{hitung} > T_{tabel}$ menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Uji koefisien determinasi sebesar 0,264 kinerja pegawai dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kantor Imigrasi; Kelas I Depok; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting berupa kekuatan, pemikiran dan kreativitas yang terpendam dalam diri seseorang, yang perlu diungkap, dibina dan dikembangkan agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan kesejahteraan. Hal ini mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan, didasarkan atas keterampilan, pengalaman, kesungguhan serta waktu seseorang untuk merasakan manfaat dan mendapatkan dorongan dalam pekerjaannya secara adil dan wajar.

Kinerja merupakan sebuah yang bersifat universal mencerminkan efektivitas operasional serta kontribusi pegawai berdasarkan kriteria dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Novarini et al., 2025). Setiap organisasi tentu menginginkan pegawai yang

memiliki kinerja tinggi semakin banyak. Motivasi kini menjadi konsep yang semakin penting seiring dengan meningkatnya penghargaan terhadap tenaga kerja setelah masa industrialisasi serta kebutuhan akan individu-individu berkualitas yang mampu memanfaatkan teknologi yang terus berkembang. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diperlukan kinerja yang tinggi tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi. Dengan adanya insentif seperti gaji / bonus yang sesuai bagi mereka yang mampu menyelesaikan pekerjaannya pegawai akan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam menjalankan tugas mereka.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik dapat ditandai melalui ketaatan pegawai terhadap norma-norma organisasi, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan kepatuhan terhadap instruksi pimpinan. Disiplin yang baik tidak hanya meningkatkan efektivitas dan efisiensi, tetapi juga membentuk budaya kerja yang kondusif.

Motivasi kerja dianggap sebagai faktor penting yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab, pegawai yang termotivasi akan berusaha mencapai target pekerjaan dan menunjukkan performa kerja yang baik. Namun, fenomena yang terjadi pada Kantor Imigrasi Non TPI Depok kurang baik. Salah satu faktor permasalahan disiplin kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok yaitu masih terdapatnya pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor dan mengakibatkan keterlambatan untuk absen, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikuti kegiatan apel sore dan senam pagi, kurangnya menaati peraturan untuk tidak merokok di dalam ruangan.

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. Direktorat Jenderal Imigrasi memegang peranan yang sangat penting dan strategis terutama dalam melaksanakan kebijakan serta standarisasi teknis dibidang keimigrasian. Sebagai salah satu lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam hal ini direktorat jenderal imigrasi perlu memperhatikan aspek individual dan situasional yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja pemerintah dalam sektor keimigrasian.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Menurut Gibson, motivasi pegawai yang tinggi merupakan salah satu faktor utama yang menjamin keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, tanpa adanya motivasi untuk bekerja sama, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi setiap instansi untuk menumbuhkan dan mempertahankan motivasi kerja pegawainya agar kinerja organisasi tetap optimal (Pratama & Elistia, 2020).

Disiplin Kerja

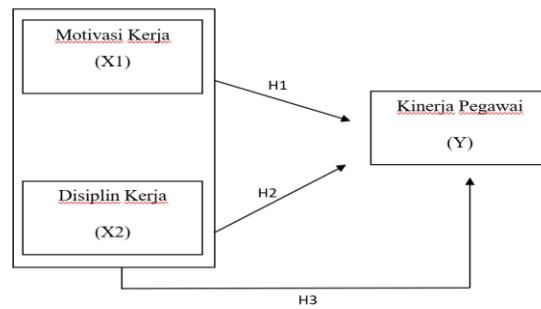
Menurut Anaraga disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap mental individu atau kelompok yang selalu berkeinginan untuk mengikuti dan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik akan memastikan terjaganya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas organisasi, sehingga dapat menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan semangat dalam menjalankan pekerjaan (Hondo, 2024).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil keseluruhan dari seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, yang diukur berdasarkan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Menurut Mangkunegara menyimpulkan kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya (Gerung et al., 2022).

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran merupakan fondasi dari proses penelitian yang dihasilkan melalui fakta-fakta, observasi serta kajian kepustakaan. kerangka berpikir ini mencakup teori atau konsep-konsep yang akan dijadikan acuan dalam penelitian, dalam kerangka penelitian tersebut variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendetail dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat menjadi landasan yang kuat untuk menjawab isu permasalahan dalam penelitian (Syahputri et al., 2023).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Data Diolah peneliti (2025)

- Ha1: Diduga motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi.
- Ha2 : Diduga disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi.
- Ha3 : Diduga motivasi kerja (X1) serta disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu berjumlah 83 pegawai. Penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, metode ini digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian kemudian menganalisis data secara kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah digunakan.

Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif, menurut sugiyono populasi dapat diartikan sebagai lingkup generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki sifat dan karakteristik spesifik yang ditetapkan untuk diteliti dan selanjutnya ditarik kesimpulan (Ratna et al., 2021).

Sampel mengacu pada bagian dari jumlah keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Menurut Sugiyono metode pemilihan sampel yang dikenal sebagai sampling jenuh terjadi ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dapat dilakukan ketika populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 sehingga memungkinkan untuk menggunakan sampel jenuh, Istilah tersebut untuk sampel jenuh adalah sensus di mana setiap anggota populasi dijadikan sampel (Lia et al., 2024).

Pengelolaan data tersebut kemudian dianalisis dengan bantuan perangkat lunak menggunakan SPSS versi 21 untuk mengolah hasil data yang didapatkan penulis memakai data

primer dengan menggunakan metode regresi untuk mengatasi kekeliruan instansi tersebut dan uji yang digunakan ada uji regresi linier berganda, uji validitas, uji normalitas, uji reabilitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sesuai hasil uji validitas melalui rumus degree of freedom ($df = n - 2$), dalam hal ini maka $df = 83 - 2 = 81$ dengan nilai signifikansi 0.05 didapat $r \text{ tabel} = 0,1818$ uji validitas dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,651	0,1818	Valid
X1.2	0,610	0,1818	Valid
X1.3	0,327	0,1818	Valid
X1.4	0,487	0,1818	Valid
X1.5	0,447	0,1818	Valid
X1.6	0,544	0,1818	Valid
X1.7	0,616	0,1818	Valid
X1.8	0,670	0,1818	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2025

Hasil uji validitas terlihat pada tabel menunjukkan bahwa dari 8 pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki hubungan positif dengan kisaran 0,651 – 0,670 dibuktikan dengan angka koefisien korelasi $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Hal ini dinyatakan bahwa setiap indikator pertanyaan dianggap valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,556	0,1818	Valid
X2.2	0,573	0,1818	Valid
X2.3	0,638	0,1818	Valid
X2.4	0,719	0,1818	Valid
X2.5	0,486	0,1818	Valid
X2.6	0,471	0,1818	Valid
X2.7	0,459	0,1818	Valid
X2.8	0,472	0,1818	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2025

Hasil uji validitas terlihat pada tabel menunjukkan bahwa dari 8 pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki hubungan positif dengan kisaran 0,556 – 0,472 dibuktikan dengan angka koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel. Hal ini dinyatakan bahwa setiap indikator pertanyaan dianggap valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,673	0,1818	Valid
Y.2	0,653	0,1818	Valid
Y.3	0,352	0,1818	Valid
Y.4	0,374	0,1818	Valid
Y.5	0,516	0,1818	Valid
Y.6	0,568	0,1818	Valid
Y.7	0,530	0,1818	Valid
Y.8	0,445	0,1818	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2025

Hasil uji validitas terlihat pada tabel menunjukkan bahwa dari 8 pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan positif dengan kisaran 0,673 – 0,445 dibuktikan dengan angka koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel. Hal ini dinyatakan bahwa setiap indikator pertanyaan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Teknik Cronbach Alpha*, apabila hasil reliabilitas dari semua variabel menunjukkan hasil signifikan atau positif.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,666	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,674	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,606	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2025

Dari hasil tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas Motivasi Kerja(X1), Disiplin Kerja(X2) dan Kinerja Pegawai(Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian normalitas yaitu metode Kolmogorov-smirnov.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test							
N	Normal Parameters ^{a,b}		Most Extreme Differences			Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Absolute	Positive	Negative		
83	0	2.06451467	.055	.038	-.055	.499	.965

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2025

Uji normalitas dari hasil One Sample Kolmogrov Smirnov tersebut menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 yakni berjumlah 0,965 sehingga uji normalitas dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidakseimbangan antar residual pengamatan dalam regresi. Uji Glejser dan menggunakan scatterplot dilakukan untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.071	1.128		-.063	.950
	motivasi kerja	.062	.036	.220	1.745	.085
	disiplin kerja	-.032	.031	-.129	-1.025	.309

a. Dependent Variable: Abs RES

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji glejser nilai sig pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,085 serta disiplin kerja (X2) 0,309. Variabel motivasi kerja serta disiplin kerja nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap nilai absolut atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel dalam model regresi linear berganda, sehingga hasil yang optimal menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel-variabel independent. Menggunakan teknik nilai toleransi dan VIF guna menentukan apakah terdapat multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.478	3.398		4.555	.000		
	motivasi kerja	.187	.108	.196	1.731	.087	.718	1.392
	disiplin kerja	.346	.102	.382	3.376	.001	.718	1.392

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2025

Hasil dari perhitungan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja menghasilkan nilai tolerance sebesar 0,718 angka ini > 0,01 dan nilai VIF (*Value Inflation Factor*) menunjukkan hasil 1,392 VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis regresi linear berganda merupakan jenis analisis yang berkaitan dengan hubungan variabel independent dengan beberapa variabel dependen. Untuk mengetahui hasil regresi dan signifikannya dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.335	3.191		4.805	.000
	motivasi kerja	.238	.107	.262	2.226	.029
	disiplin kerja	.299	.107	.330	2.803	.006

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2025

$$Y = 15,335 + 0,238x_1 + 0,299x_2$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 15,335 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0 atau tidak ada pengaruh, maka nilai kinerja pegawai (Y) secara tetap adalah sebesar 15,335
- Koefisien regresi untuk motivasi kerja (X1) sebesar 0,238 menunjukkan bahwa setiap peningkatan naik 1 (satuan) dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,238 dengan asumsi variabel lain tetap. Ada korelasi positif antar variabel motivasi kerja (X1) oleh kinerja pegawai (Y).
- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,299 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1(satuan) dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,299 dengan asumsi variabel tetap. Ada korelasi positif antar variabel disiplin kerja (X2) oleh kinerja pegawai (Y).

Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui signifikansi setiap variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Apakah terdapat pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terkait ataupun tidak dengan menggunakan rumus $df_2(n-k-1)$ yakni $df_2 = 83-2-1 = 80$.

Tabel 9. Hasil Uji T (parsial) X1, X2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.335	3.191		4.805	.000
1 motivasi kerja	.238	.107	.262	2.226	.029
disiplin kerja	.299	.107	.330	2.803	.006

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2025

Variabel Motivasi Kerja

Diketahui nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja sejumlah 2,226 sedangkan untuk nilai t_{tabel} sejumlah 1,990. Sehingga dapat diketahui $t_{hitung} 2,226 > t_{tabel} 1,990$ serta nilai signifikan $0,029 < 0,05$ sehingga hipotesis dapat dinyatakan pengaruh yang signifikan antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok.

Variabel Disiplin Kerja

Diketahui nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sejumlah 2,803 sedangkan untuk nilai t_{tabel} sejumlah 1,664. Sehingga dapat diketahui $t_{hitung} 2,803 > t_{tabel} 1,990$ serta nilai signifikan $0,006 < 0,05$ sehingga hipotesis dapat dinyatakan pengaruh yang signifikan antar variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok.

Uji F (Simultan)

Suatu regresi dianggap tepat jika variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat secara bersamaan, sebaliknya jika tidak ada pengaruh simultan maka dianggap tidak sesuai.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.256	2	66.628	15.611	.000 ^b
	Residual	341.443	80	4.268		
	Total	474.699	82			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji F (simultan) dapat diperoleh nilai f_{hitung} yaitu 15,611 Sedangkan untuk f_{tabel} 3,11 dapat diketahui df = jumlah semua variabel. Untuk hasil f_{hitung} sebesar

$15,611 > f_{tabel} 3,11$ hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga membuktikan bahwa menolak H_0 dan penerimaan H_a .

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan persentase pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang diperoleh.

Tabel 11. Hasil koefisien determinasi X_1, X_2 Terhadap Y (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	15.478	3.398		4.555	.000			
1 motivasi kerja	.187	.108	.196	1.731	.087	.399	.190	.166
disiplin kerja	.346	.102	.382	3.376	.001	.486	.353	.324

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2025

Menunjukkan persentase pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan cara mengalikan angka Beta dengan Zero Order ($R^2 = \text{angka beta} \times \text{zero order}$) seperti perhitungan dalam tabel di atas.

Tabel 12. Nilai Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1.	Motivasi Kerja (X_1)	0,196	0,399	$0,196 \times 0,399$ $= 0,0782$	$0,0782 = 7,82$
2.	Disiplin Kerja (X_2)	0,382	0,486	$0,382 \times 0,486$ $= 0,1856$	$0,1856 = 18,56$
Jumlah					26,38

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi parsial pada tabel didapatkan nilai koefisien determinasi yakni 7,82 %. Hal ini menunjukkan bahwa Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 7,82, serta sisanya yaitu 92,18 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi variabel disiplin kerja yakni 18,56%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yakni 18,56% serta sisanya sebesar 81,44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 13. Nilai Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.245	2.090

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan diperoleh nilai R^2 adalah 0,264 atau 26,4% yang menunjukkan bahwa kemampuan model regresi secara simultan yaitu 26,4%, sedangkan sisanya yaitu 73,6% dipengaruhi oleh variabel yang diluar dari penelitian.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan spss pembahasan ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai perumusan masalah, yaitu bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Berdasarkan pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dari hasil uji t variabel motivasi kerja yakni angka t hitung $>$ dari t tabel yakni $2,226 > 1,990$ serta nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Maka menolak H_{o1} dan menerima H_{a1} , sehingga hipotesis dapat dinyatakan pengaruh yang signifikan antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Motivasi adalah faktor yang berperan dalam menciptakan, mengarahkan dan mendukung perilaku manusia, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat serta mencapai hasil terbaik dalam kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Reinata et al., 2024) serta (afandi & Sunardi, 2024) yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan spss pembahasan ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai perumusan masalah, yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Berdasarkan pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dari hasil uji t Sehingga dapat diketahui $2,803 > 1,990$ serta nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Maka menolak H_{o2} dan menerima H_{a2} , sehingga hipotesis dapat dinyatakan pengaruh yang signifikan antar variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk memastikan pegawai menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dari sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Insan et al., 2024) serta (Aulianadewi & Siska, 2024) yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) serta Disiplin Kerja(X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan spss pembahasan ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai perumusan masalah, yaitu bagaimana pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok.

Berdasarkan pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa data yang diperoleh X_1 serta X_2 terhadap Y diketahui hasil uji F (simultan) dapat diperoleh nilai f_{hitung} yaitu 15,611. Sedangkan untuk f_{tabel} 3,11 dapat diketahui df = jumlah semua variabel. Untuk hasil f_{hitung} sebesar $15,611 > f_{tabel}$ 3,11 hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga membuktikan bahwa menolak H_{o3} dan menerima H_{a3} . Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah 0,264 atau 26,4% yang menunjukkan bahwa kemampuan model regresi secara simultan yaitu 26,4%. Dalam menjelaskan tentang variabel dependent menunjukkan bahwa variabel independent motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) menjelaskan 26,4% variabel kinerja pegawai, sisanya yaitu 73,6% dipengaruhi oleh variabel yang diluar dari penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Aslamia et al., 2025) serta (Rantau & Agustriyana, 2023) yang mengindikasikan motivasi kejadian disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok” dengan jumlah responden sebanyak 83 orang dan diolah menggunakan program SPSS versi 21, diperoleh hasil sebagai berikut. Variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,226 lebih besar dari t tabel 1,990 dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Hal ini berarti H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Selanjutnya, hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,803 lebih besar dari t tabel 1,990 dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f secara simultan menunjukkan nilai f hitung sebesar 15,611 lebih besar dari f tabel 3,11 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut. Pertama, untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, pihak instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan untuk pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Kedua, dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, instansi perlu menerapkan aturan yang tegas dan adil tanpa pengecualian, serta melakukan sosialisasi secara berkala agar pegawai memahami pentingnya menaati peraturan yang berlaku. Pengawasan yang konsisten juga perlu dilakukan guna mengurangi pelanggaran, terutama terkait ketidakhadiran tanpa izin. Ketiga, untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menggunakan jumlah responden yang lebih banyak dan mencakup berbagai bagian kerja, serta menambahkan variabel lain yang relevan agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pengembangan kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Al Mansyah, W. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian gardener pada PT ISS Indonesia area Pusat Pengelolaan GBK Jakarta. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(8), 1933–1942. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawailmiah.v1i8.1982>
- Aslamia, S., Siska, E., Bina, U., & Informatika, S. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat menumbuhkan semangat dalam mencapai tujuan organisasi: Semangat ini adalah kekuatan. *Sammajiva*, 3(1). <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v3i1.1585>
- Aulianadewi, T., & Siska, E. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 156–168. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3139>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis perbandingan kinerja PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Hondo, N. (2024). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 188–203. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1311>
- Insan, K., Tarjo, T., & Hasdani, H. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 12–31. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3154>
- Kurnia, K., & Sunardi, H. P. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sepatu Bata, Tbk. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 4036–4045. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4152>

- Lia, Y. A., Juanda, A., Studi, P., Fakultas, M. S., & Universitas, B. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tripta Dinamika Management Properti di Cipondoh Kota Tangerang. *Jurnal Konsisten*, 1(3), 554–570.
- Novarini, N. N. A., Widyawati, S. R., & Utama, I. K. R. P. (2025). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Selat Kabupaten Karang Asem. *EMAS*, 6(3), 742–752. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i3.11407>
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Rantau, F. M., & Agustriyana, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. *Gema Wiralodra*, 14(1), 129–136. <https://doi.org/10.31943/gw.v14i1.372>
- Ratna, Khoirul, N., & Ridho, M. (2021). Analisa perbandingan rasio profitabilitas sebelum dan masa pandemi COVID-19 untuk menilai kinerja keuangan industri telekomunikasi di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Citra Ekonomi*, 4(1), 90–100.
- Reinata, N., Yusuf, T., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. *Media Riset Ekonomi (MR. Eko)*, 3(2), 77–85. <https://doi.org/10.36277/mreko.v3i2.378>
- Syahfitri, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 12(2), 85–100. <https://doi.org/10.36080/jem.v12i2.2500>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berpikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.