



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok

Yohana Viola^{1*}, Ratnawaty Marginingsih², Wiwit Rohaeni Yulianti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

*Email Korespondensi: yhnaviola@gmail.com

Diterima: 25-09-2025 | Disetujui: 05-10-2025 | Diterbitkan: 07-10-2025

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work discipline and work motivation on the performance of State Civil Apparatus in the Department of Housing and Settlement of Depok City. The approach used is quantitative with saturated sampling technique, so that all employees are respondents. Data collection was carried out through a questionnaire using a Likert scale, then analyzed by multiple linear regression through the SPSS version 25 application. The results showed that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t value of 8.702 greater than t table 1.671 and a significance value of 0.000 smaller than 0.05. The work motivation variable also has a significant effect on performance, evidenced by a calculated t value of 4.333 > 1.671 and sig. 0.000 < 0.05. Simultaneously, work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance, with a calculated f value of 120.453 > f table 3.15 and sig. 0.000 < 0.05. The coefficient of determination value of 0.801 shows that 80.1% of the variation in employee performance is explained by work discipline and work motivation, while the remaining 19.9% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh pegawai dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 8,702 lebih besar dari t table 1,671 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Variable motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai t hitung 4,333 > 1,671 dan sig. 0,000 < 0,05. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan f hitung 120,453 > f table 3,15 dan sig. 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,801 menunjukkan bahwa 80,1% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan 19,9% sisanya dipengaruhi factor lain di luar penelitian ini.

Katakunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Yohana Viola, Ratnawaty Marginingsih, & Wiwit Rohaeni Yulianti. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok. Indonesia Economic Journal, 1(2), 1383-1395. <https://doi.org/10.63822/mv5q2m98>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting bagi setiap organisasi karena memiliki peran langsung dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam instansi pemerintahan, kesuksesan pelaksanaan program pembangunan serta efektivitas pelayanan publik sangat bergantung pada kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Secara umum, disiplin kerja diartikan sebagai ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap aturan, norma, serta prosedur yang ditetapkan di organisasi. Kedisiplinan yang tinggi mencerminkan sikap tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan luar yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang besar, produktivitas yang tinggi, serta loyalitas terhadap instansi tempatnya bekerja. Disisi lain, kinerja pegawai mencerminkan hasil pelaksanaan tugas yang diperoleh seseorang, baik dari segi mutu, jumlah, maupun ketepatan waktu sesuai tanggung jawab yang menjadi beban kerjanya.

Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok merupakan instansi daerah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas pokok di bidang penyediaan, pemeliharaan, dan pengelolaan sarana perumahan serta permukiman. Salah satu program prioritas instansi ini adalah perbaikan kondisi Rumah Tidak Layak Huni (RTLH) agar memenuhi standar kelayakan huni. Namun, laporan kinerja tahun 2024 menunjukkan masih terdapat kendala. Data absensi pegawai memperlihatkan tingginya tingkat keterlambatan, bahkan pada bulan November mencapai 85,71%. Selain itu, realisasi pembangunan RTLH baru mencapai 44,39% dari target 100%. Fenomena ini mengindikasikan bahwa disiplin dan motivasi pegawai belum optimal, sehingga berdampak pada kinerja organisasi.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok

Bln	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Cuti		Izin	Dinas Luar	Jumlah Keterlambatan	Persentase Keterlambatan (%)
			Sakit	Tahun				
Jan	63	23	4	5	0	14	40	63,49%
Feb	63	18	3	7	1	11	43	68,25%
Mar	63	18	1	9	2	12	43	68,25%
Apr	63	16	0	4	1	10	45	71,43%
Mei	63	18	2	7	1	13	49	77,78%
Jun	63	18	2	26	0	13	42	66,67%
Jul	63	23	0	35	0	12	48	76,19%
Agst	63	22	1	24	0	15	44	69,84%
Sep	63	20	2	15	0	13	41	65,08%
Okt	63	23	2	12	0	17	49	77,78%
Nov	63	20	0	19	0	24	54	85,71%
Des	63	20	0	28	0	21	50	79,37%

Sumber: Data primer diolah peneliti menggunakan SPSS, 2025

Dari tabel 1 dapat diketahui pada tahun 2024 tingkat keterlambatan pegawai bervariasi setiap bulannya dan cenderung tinggi. Persentase keterlambatan terendah tercatat pada bulan Januari tercatat sebesar 63,49%, sedangkan pada bulan November mencapai tingkat tertinggi yaitu 85,71%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja pegawai masih belum maksimal, sehingga perlu adanya upaya peningkatan agar kinerja instansi dapat berjalan lebih optimal.

Tabel 2. Data Hasil Pencapaian Kinerja pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok Tahun 2024

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatkan pelayanan dan ketersediaan fasilitas PSU perumahan	1 Persentase Perumahan dengan PSU Tertangani	%	71,57	71,92	101,89
2	Meningkatkan pelayanan dan ketersediaan perumahan bagi MBR	2 Cangkupan Layanan Rumah Layak Huni yang Terjangkau	%	10,86	4,82	44,39
3	Meningkatkan kualitas kawasan permukiman tertangani	3 Persentase luas Permukiman Kumuh Tertangani	%	92,8	91,57	98,67
4	Meningkatnya kualitas pelayanan Dinas Perumahan dan Permukiman	4 Persentase Capaian Cangkupan layanan Dinas Perumahan dan Permukiman	%	100	100	100
5	Meningkatnya Bangunan Pemerintahan dan Fasilitas Publik	5 Persentase Bangunan Pemerintah dan Fasilitas Pelayanan Publik yang tertangani	%	100	98,38	98,38
6	Meningkatnya Pengadaan Lahan Pemerintahan dan Kepentingan Umum yang difasilitasi	6 Persentase Pengadaan Lahan Pemerintah dan Kepentingan Umum yang difasilitasi Bidang Pertanahan	%	100	98,65	98,65

Sumber: Data primer diolah peneliti menggunakan SPSS, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari enam indikator sasaran strategis kinerja, hanya satu yang melebihi target, satu sesuai target, dan empat belum tercapai. Misalnya, cangkupan rumah layak huni yang

hanya mencapai 44,39% dari target. Kondisi ini menegaskan perlunya peningkatan motivasi pegawai agar kinerja dapat lebih optimal ke depan.

Sejumlah penelitian (Yusmalina et al., 2020) ; (Yunus & Dirwan, 2025) membuktikan bahwa disiplin kerja serta motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, kajian empiris mengenai ASN di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok belum banyak ditemukan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan serta rasa tanggung jawab pegawai dalam menaati seluruh peraturan di lingkungan kerja, menjalankan tugas sesuai prosedur serta menjaga ketertiban kerja demi kelancaran kegiatan operasional di lingkungan kerja. Menurut Sutrisno dalam (Yusmalina et al., 2020) Disiplin kerja diartikan cara seorang karyawan memperlakukan peraturan dan ketetapan yang ada pada perusahaan atau instansi sehingga dapat dengan sukarela mengikutinya.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam (Fadya & Rumengan, 2021) dimensi serta indikator dari disiplin kerja meliputi:

1. Frekuensi Kehadiran. Memiliki indikator berupa: kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja dan absensi.
2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan. Memiliki indikator berupa: ketelitian dan perhitungan.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja. Memiliki indikator berupa: Menaati aturan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja. Memiliki indikator berupa: kepatuhan dan kelancaran.
5. Etika Kerja. Memiliki indikator berikut: terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan saling menghargai.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan penggerak yang timbul dari faktor internal maupun eksternal individu, yang mempengaruhi perilaku seseorang ketika melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Riyadi dalam (Febrina & Rahmat, 2024) Motivasi berasal dari istilah motif yang mengandung arti penggerak. Jadi motivasi dapat didefinisikan sebagai situasi yang memicu individu untuk melakukan sebuah tindakan.

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow, sebagaimana dikutip oleh (Pamungkas & Rijanti, 2024), Dimensi dan indikator yang terkait dengan motivasi kerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Dimensi Kebutuhan Fisiologis. Memiliki indikator berupa penyediaan kebutuhan dasar pegawai dan adanya waktu istirahat yang cukup bagi pegawai.

2. Dimensi Kebutuhan akan Rasa Aman. Memiliki indikator berupa: tersedianya perlindungan tenaga kerja seperti jaminan sosial, tunjangan kesehatan dan dana pensiun serta disediakannya alat keselamatan kerja dan perlindungan melalui asuransi kecelakaan kerja.
3. Dimensi Kebutuhan Sosial. Memiliki indikator berupa: rasa diterima oleh lingkungan kerja sebagai bagian dari kelompok dan kesempatan untuk berkolaborasi dalam tim atau kelompok kerja.
4. Dimensi kebutuhan akan Penghargaan. Memiliki indikator berupa: pengakuan atas keahlian dan kontribusi yang diberikan oleh pegawai dan diterimanya ide atau gagasan yang diajukan pegawai.
5. Dimensi Aktualisasi Diri. Memiliki indikator berupa: adanya peluang bagi pegawai untuk mengembangkan potensi dan merasakan kepuasan dalam bekerja dan dorongan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang terbaik.

Kinerja Pegawai

Kinerja yakni hasil akhir dari proses dalam bekerja yang dilakukan individu dalam organisasi, mencerminkan sejauh mana tugas dan beban kerja yang telah diberikan dapat diselesaikan sesuai standar, target, atau sasaran kerja yang sudah ditetapkan. Menurut Priansyah dalam (Wanda & Dirwan, 2024) Kinerja pegawai adalah ukuran kemampuan individu dalam menjalankan tugas yang menjadi bagian dari pekerjaannya, dengan penekanan bahwa pencapaian pegawai sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku.

Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Dessler, sebagaimana dikutip oleh (Darmawan et al., 2022), kinerja pegawai dapat diuraikan melalui dimensi serta indikator kinerja pegawai berupa:

1. Kualitas Kerja. Memiliki indikator berupa: menyelesaikan tugas kerja dengan mengikuti ketentuan prosedural yang ada dan bekerja dengan sungguh-sungguh
2. Kuantitas Kerja. Memiliki indikator berikut: bekerja dalam tim dan saling berkolaborasi dan saling mendukung
3. Lama Jam Kerja. Memiliki indikator berupa: hadir tepat waktu dan pulang sesuai jadwal serta memiliki absensi yang baik.
4. Kerja Sama. Memiliki indikator berikut: memberikan tanggung jawab penuh terhadap tugas dan mampu memberikan penjelasan yang baik.
5. Supervisi. Memiliki indikator berikut: Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu dan jumlah yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis statistik. Populasi yang menjadi objek penelitian terdiri dari 63 pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden.

Instrumen penelitian menggunakan angket atau kuesioner dengan skala likert lima tingkat (1-5). Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk

mengevaluasi kualitas data, diikuti dengan pengujian asumsi klasik yang meliputi normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Selanjutnya, data analisis menggunakan regresi linier berganda, serta dilakukan uji kelayakan model melalui koefisien determinasi dan uji F. Tahap akhir berupa pengujian hipotesis menggunakan uji t, yang dibantu oleh perangkat lunak SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Analisis ini bertujuan guna mengevaluasi apakah seluruh butir isi dari kuesioner telah memenuhi kriteria yang diperlukan guna mengukur variabel yang diteliti. Dalam analisis statistik penelitian ini, digunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* untuk menilai hubungan antar item dan validitas instrumen secara keseluruhan

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrument penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa lat ukur yang dipakai sesuai dan dapat dipercaya sebelum data dikumpulkan. Validitas diuji dengan menghitung korelasi antara skor setiap item dengan total skor variabel menggunakan metode Pearson Product Moment. Dengan jumlah sampel $n = 63$, derajat kebebasan $df = 61$, dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,248. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, item dengan korelasi tertinggi adalah Y2 (0,817), sedangkan yang terendah adalah X2.4 (0,552). Dengan demikian, seluruh pernyataan pada ketiga variabel ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pada tahap pengujian ini, skor total dari seluruh item dikorelasikan dengan masing-masing item pernyataan dalam kuesioner untuk menilai sejauh mana setiap pernyataan mencerminkan keseluruhan isi kuesioner yang diukur. $R \text{ Tabel} = (df) = n - 2 = 63 - 2 = 61$, tingkat sig. 0,05 Tabel $R \text{ Product Moment}$ 61 = 0,2480

Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha mengindikasikan bahwasanya seluruh variabel memiliki nilai yang melampaui batas minimum 0,60. Nilai reliabilitas variabel disiplin kerja (X1) tercatat sebesar 0,888, motivasi kerja (X2) sebesar 0,866, serta kinerja pegawai (Y) mencapai 0,901. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh item pada instrumen penelitian dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Kondisi tersebut terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,188.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.23724799
Most Extreme Differences	Absolute		.134
	Positive		.060
	Negative		-.134
Test Statistic			.134
Asymp. Sig. (2-tailed)			.007 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.188 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.178
		Upper Bound	.198
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: Data primer diolah peneliti menggunakan SPSS, 2025

Hasil dari pengujian Normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,007, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menandakan residual belum memenuhi kriteria distribusi normal. Oleh karena itu diperlukan pengolahan lebih lanjut menggunakan uji Monte Carlo, yang berfungsi untuk menguji normalitas residual pada data yang cenderung ekstrim.

Setelah dilakukan uji Monte Carlo didapatkan hasil pengujian mengindikasikan bahwa residual telah terdistribusi secara normal. Dengan meningkatnya nilai signifikansi dari sebelumnya 0,007 menjadi 0,188 yang telah melebihi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, residual dinyatakan telah sesuai dengan asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menentukan apakah terdapat kemiripan varian pada residual dalam model regresi. Untuk menguji gejala heteroskedastisitas, digunakan metode Glejser. Data hasil pengujian ditampilkan pada tabel di berikut ini:

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.904	1.844		2.117	.038
	Disiplin Kerja	.027	.051	.087	.531	.597
	Motivasi Kerja	-.085	.051	-.272	-1.667	.101

Sumber: Data primer diolah peneliti menggunakan SPSS, 2025

Pada uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode uji Glejser didapat nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,597 dan untuk motivasi sebesar 0,101. Seluruh nilai signifikansi tersebut berada di atas batas 0,05, yang memperlihatkan model regresi dinyatakan lolos dari gejala heteroskedastisitas serta memenuhi ketentuan dalam asumsi klasik.

3. Uji Multikolinearitas

Analisis ini dilakukan sehingga menentukan adanya keterkaitan yang kuat antarvariabel bebas dalam suatu model yang digunakan. Model tersebut dapat dinyatakan layak jika bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.409	2.797		-.146	.884		
	Disiplin Kerja	.673	.077	.652	8.702	.000	.592	1.689
	Motivasi Kerja	.333	.077	.325	4.333	.000	.592	1.689

Sumber: Data primer diolah peneliti menggunakan SPSS, 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa kedua variable independen, yakni X1 dan X2, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen Y, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai VIF masing-masing bernilai 1,689 dan tolerance sebesar 0,592, yang menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas memengaruhi satu variabel terikat. Melalui pengujian ini, dapat diketahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model	B	Std. Error				
1	(Constant)	-.409	2.797		-.146	.884
	Disiplin kerja	.673	.077	.652	8.702	.000
	Motivasi Kerja	.333	.077	.325	4.333	.000

Sumber: Data primer diolah peneliti menggunakan SPSS, 2025

Hasil analisis regresi linier berganda yaitu nilai konstanta bernilai -0,409, mengartikan bahwa saat disiplin dan motivasi kerja tidak ada, kinerja diprediksi negatif. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja tercatat sebesar 0,673, yang berarti setiap kenaikan satu tingkat pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,673. Sedangkan koefisien regresi untuk motivasi kerja adalah 0,333, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu tingkat motivasi akan mendorong kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,333.

Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menilai pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji T (Parsial)

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model	B	Std. Error				
1 (Constant)	-.409	2.797			-.146	.884
Disiplin Kerja	.673	.077		.652	8.702	.000
Motivasi Kerja	.333	.077		.325	4.333	.000

Sumber: Data primer diolah peneliti menggunakan SPSS, 2025

Derajat kebebasan (df) diperoleh dengan rumus $(n-k-1)$, yaitu $63-2-1=60$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,671. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 8,702 dan untuk motivasi kerja sebesar 4,333, keduanya lebih besar daripada t tabel, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis penelitian diterima, yang menandakan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk menilai tingkat pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Nilai F-tabel ditentukan dengan menetapkan derajat kebebasan pertama (DF1 atau N1) dan derajat kebebasan kedua (DF2 atau N2), yang kemudian digunakan untuk mencari nilai F-Tabel sebagai acuan pengujian.

Tabel 8. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1245.990	2	622.995	120.453	.000b
Residual	310.327	60	5.172		
Total	1556.317	62			

Sumber: Data primer diolah peneliti menggunakan SPSS, 2025

Uji ini dilakukan pada tingkat signifikansi sebesar 5%. Dengan derajat kebebasan (df_1) = 2, Df_2 = 60. Sehingga diperoleh nilai f tabel sebesar 3,15. Nilai f hitung tercatat sebesar 120,453, yang lebih besar daripada F tabel. Hasil ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05, menandakan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis alternative (H_a) diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dipakai sebagai pengukur tingkat ketergantungan variabel terikat terhadap variabel bebas.

1. Uji Determinasi Parsial

Tabel 9. Uji Determinasi Parsial

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1	Disiplin Kerja	0.652	0.859	$0.652 \times 0.859 = 0,560068$	$56,0068 = 56,0\%$
2	Motivasi kerja	0.325	0.741	$0.325 \times 0.741 = 0,240825$	$24,0825 = 24,0 \%$
Jumlah				$= 0,800893$	$= 80,0893$

Sumber: Data primer diolah peneliti menggunakan SPSS, 2025

Hasil determinasi menunjukkan tingkat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Persentase pengaruh tersebut dihitung dengan mengalikan nilai beta dengan nilai korelasi zero.

Hasil analisis determinasi parsial memperlihatkan, bahwa variabel disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 56,0% sedangkan variabel motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 24,0%.

2. Uji Determinasi Simultan

Tabel 10. Uji Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.794	2.274

Sumber: Data primer diolah peneliti menggunakan SPSS, 2025

Hasil perhitungan determinasi simultan menunjukkan perolehan nilai R Square sebesar 0,801. Hal ini menandakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 80,1% terhadap kinerja pegawai, sementara 19,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang berada diluar cangkupan penelitian ini.

Pembahasan

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok.

Berdasarkan pengujian t, diperoleh t hitung sebesar 8,702, lebih besar dibandingkan t tabel 1,671, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,673 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 56,0% terhadap kinerja pegawai, menjadikannya faktor yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

2. Penelitian juga memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok. Hal ini dibuktikan dari uji t, di mana t hitung mencapai 4,333, lebih besar daripada t tabel 1,671, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,333 menunjukkan arah pengaruh yang positif, sehingga peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tercatat sebesar 22,4%. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Berdasarkan pengujian F secara simultan, variabel disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan F hitung sebesar 120,453, lebih besar dibandingkan F tabel 3,15, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,801 menandakan bahwa gabungan disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai sebesar 80,1%, sementara 19,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok, baik secara parsial maupun secara bersamaan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja akan secara langsung mendorong peningkatan kinerja pegawai. Implikasinya, instansi perlu memperkuat penerapan regulasi kedisiplinan, mengembangkan sistem penghargaan kepada pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna menumbuhkan motivasi kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kinerja organisasi secara menyeluruh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan rasa terima kasih kepada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok atas kesempatan dan izin yang diberikan untuk melaksanakan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing serta seluruh pihak yang sudah berkontribusi memberikan arahan, doa, dukungan selama proses penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, K., Luh, N., Eka, P., & Prastiwi, Y. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kabupaten Buleleng*. 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.238>
- Fadya, S. N., & Rumengan, M. T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 11(3), 232–242.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). *Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi : Sebuah Tinjauan Pustaka*. 1(1), 29–34.
- Pamungkas, F. R., & Rijanti, T. (2024). YUME : Journal of Management Terhadap Kinerja Karyawan CV . Sumber Makmur Di Kota. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 4, Tahun 2024e-ISSN : 2597-5234*, 7(1), 1–18.
- Wanda, S., & Dirwan, A. (2024). *Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja bintang dinas operasi pangkalan tni angkatan udara sultan hasanuddin*. 13(2).
- Yunus, M., & Dirwan, A. (2025). *Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja, terhadap kinerja bintang dinas personel pangkalan tni angkatan udara adisutjipto*. 14, 29–45.
- Yusmalina, Sahfitri, S. E., Fadli, K., & Tambunan, F. (2020). Jurnal cafetaria. *Jurnal Cafetaria*, 1(2), 56–63.