

The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance In The Police Civil Servants (Satpol-PP) Of Empat Lawang Regency

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kabupaten Empat Lawang

Donny Febrian ¹⁾; M. Pahlan ²⁾; Kasinem ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Serelo Lahat

Email : ¹ donnyfebian02@gmail.com ; ² mpahlan.serelo2gmail.com ; ³ kasinem.stie@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 October 2025]

Revised [03 January 2026]

Accepted [07 January 2026]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Motivation, and Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP). Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (1) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (4,370 > 2,042). (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (3,558 > 2,042). (3) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung > f tabel (24,531 > 4,171) dan nilai signifikasinya lebih kecil daripada taraf signifikansi (a) 0,05 (0,000 < 0,05).

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance in the Civil Service Police Unit (Satpol-PP). The results showed that (1) work discipline has a significant partial effect on performance, as evidenced by the calculated t value > t table (4.370 > 2.042). (2) work motivation has a significant partial effect on performance, as evidenced by the calculated t value > t table (3.558 > 2.042). (3) work discipline and work motivation have a significant simultaneous effect on performance, as evidenced by the calculated f value > f table (24.531 > 4.171), with a significance value lower than the significance level (a) of 0.05 (0.000 < 0.05).

PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berkeinginan agar tujuannya dapat tercapai dimana indikator ketercapaiannya adalah ketika apa yang direncanakan dapat terlaksana, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Agar apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik, maka dibutuhkan peran serta secara aktif dari segenap komponen yang ada dalam organisasi karena prestasi organisasi hanya mungkin diraih manakala setiap elemen dalam organisasi berupaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Untuk mengukur besar kecilnya kontribusi yang telah diberikan, maka diperlukan adanya penilaian kinerja dari masing-masing komponen dalam organisasi.

Penilaian kinerja pada organisasi publik sangatlah penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, karena pada dasarnya orientasi organisasi publik bukan untuk mencari laba (*profit oriented*), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Selain itu penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Dalam hubungan dengan pengawasan. Sebagaimana yang bahwa pengawasan akan membantu dan mendorong para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sekaligus sebagai fungsi kontrol bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pns tersebut diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner (*disciplinary action*) menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang

terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Selain disiplin, faktor lain yang tidak kalah penting adalah **motivasi kerja**. Motivasi menjadi pendorong internal maupun eksternal yang menggerakkan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan dedikasi, semangat, serta keinginan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi cenderung bekerja sekadar menggugurkan kewajiban, kurang kreatif, dan tidak memiliki inisiatif. Dalam konteks organisasi pemerintahan, motivasi kerja dapat berasal dari berbagai hal, seperti adanya penghargaan, kejelasan jenjang karir, kepuasan terhadap gaji dan tunjangan, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Dalam lingkup pemerintahan daerah, salah satu perangkat yang memiliki peran penting adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP). Satpol-PP merupakan lembaga yang dibentuk untuk menegakkan peraturan daerah (Perda), menyelenggarakan ketertiban umum, serta menjaga ketentraman masyarakat. Tugas dan fungsi Satpol-PP tidak hanya membutuhkan fisik yang kuat, tetapi juga kedisiplinan tinggi serta motivasi kerja yang konsisten, mengingat kompleksitas permasalahan ketertiban dan keamanan di daerah.

Di Kabupaten Empat Lawang, keberadaan Satpol-PP menjadi ujung tombak pemerintah daerah dalam menjaga stabilitas sosial masyarakat, menegakkan peraturan daerah, serta mendukung terciptanya lingkungan yang tertib dan aman. Namun dalam praktiknya, masih terdapat sejumlah fenomena permasalahan yang menunjukkan adanya kendala dalam aspek disiplin kerja maupun motivasi pegawai, yang berpotensi berpengaruh terhadap kinerja.

Di Kabupaten Empat Lawang, keberadaan Satpol-PP menjadi ujung tombak pemerintah daerah dalam menjaga stabilitas sosial masyarakat, menegakkan peraturan daerah, serta mendukung terciptanya lingkungan yang tertib dan aman. Namun dalam praktiknya, masih terdapat sejumlah fenomena permasalahan yang menunjukkan adanya kendala dalam aspek disiplin kerja maupun motivasi pegawai, yang berpotensi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan pengamatan umum yang terjadi di berbagai daerah termasuk Kabupaten Empat Lawang, ditemukan beberapa fenomena terkait kedisiplinan pegawai Satpol-PP, antara lain Tingkat kehadiran dan kedisiplinan waktu yang belum optimal. Masih terdapat pegawai yang terlambat hadir ke kantor atau meninggalkan tugas sebelum jam kerja selesai. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan waktu belum sepenuhnya terjaga. Sementara itu, dari aspek motivasi kerja, juga ditemukan beberapa fenomena permasalahan seperti tingkat motivasi kerja yang menurun akibat keterbatasan penghargaan. Pegawai merasa kurang diapresiasi atas kinerja yang telah dicapai, sehingga semangat kerja menurun.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat tercapai. Tanpa disiplin kerja yang baik dari pegawai sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal

Menurut rivai dan sagala (2019:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut sutrisno (2021:6) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin dapat juga diartikan sebagai sikap, tingkah laku, yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah lau, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen perusahaan dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut singodimejo dan sutrisno (2020:94) membagi disiplin kerja dalam empat dimensi di antaranya adalah :

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3) Taat terhadap peraturan perkantoran
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya
- 5) Etika kerja

Motivasi

Menurut afandi (2020:23) motivasi adalah keinginan yang berasal dari diri sendiri atau individu, yang di dorong untuk bertindak dalam melakukan pekerjaan dengan tulus dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan suatu hasil yang berkualitas. Menurut robins & judge (2020:127) motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Ansory dan Indrasari, 2021:50) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Aljabar (2020:28) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencaopai tujuan-tujuan organisasi. Selain itu, Sinambela (2019:11) memiliki pendapat bahwa kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Uji Instrumen

Instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan lebih baik dalam arti yang lebih cermat, lengkap, dan sistematis yang mudah diolah variasi jenis instrument yang harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan realibel. Agar data yang diperoleh dengan kuisioer dapat valid dan realibel maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas kuisinoer terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran tentang analisis fakta yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu intrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid. Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu koesioner.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena intrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2020:13). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2019:112). Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID).

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:20) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian kepuasan ini menggunakan skala lima tingkat (Likert) yang terdiri dari Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Statistik inferensial mencakup semua metode yang berhubungan dengan analisis sebagian data (contoh) atau juga sering disebut dengan sampel. Untuk kemudian sampai pada peramalan atau penarikan kesimpulan mengenai seluruh data induknya (populasi). Dalam statistik inferensial diadakan perbandingan parameter, membuat hipotesis, serta melakukan pengujian hipotesis tersebut hingga sampai pada kesimpulan yang berlaku umum. Berikut ini perhitungan statistik inferensial sebagai berikut.

Regresi Linier Berganda

Rumus ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Pada satuan polisi pamong praja (SATPOL-PP) Daerah Kabupaten Empat Lawang. Adapun menurut Sudjana (2020:69) rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b ₁	= Koefisien regresi untuk X ₁
b ₂	= Koefisien regresi untuk X ₂
X ₁	= Disiplin Kerja
X ₂	= Motivasi Kerja

Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Uji t Disiplin kerja (X₁) dengan kinerja (Y)

1) Menentukan formulasi Ho dan H1

Ho : $\beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

H1 : $\beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2) Level of significant $\alpha = 5\%$

3) Kriteria pengujian

Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

4) Kesimpulan

Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja (X₁) dan kinerja (Y).

b. Uji t Pengembangan motivasi kerja (X₂) dengan kinerja (Y)

1) Menentukan formulasi Ho dan H1

Ho : $\beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

H1 : $\beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

- 2) Level of significant $\alpha = 5\%$
- 3) Kriteria pengujian
Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$
- 4) Kesimpulan
Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja (X_2) dan kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y).

- 1) Menentukan formulasi Ho dan H1
Ho : $\beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).
H1 : $\beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).
- 2) Penentuan Level of Significant 5%, dipilih $\alpha = 0,05$.
- 3) Kriteria pengujian
Ho diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
Ho ditolak apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- 4) Kesimpulan
Nilai F_{hitung} diperoleh kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Apabila Ho ditolak berarti ada pengaruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan (Sugiyono, 2019:321). Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: $X_i; i = 1, 2, 3, 4, \dots$) secara bersama-sama.

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila *adjusted* R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *adjusted* R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen adalah proses untuk memastikan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur dan memberikan hasil yang konsisten. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memiliki **validitas** dan **reliabilitas** yang baik.

Uji Validitas

Ghozali (2019:90) mengemukakan bahwa “uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur”. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Ghozali (2019:90) mengemukakan bahwa analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data $df = n-2$, $(33)-2 = 31$, jadi r_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 0,355. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,761	0,355	Valid
2	0,727	0,355	Valid
3	0,797	0,355	Valid
4	0,688	0,355	Valid
5	0,739	0,355	Valid
6	0,543	0,355	Valid
7	0,528	0,355	Valid
8	0,659	0,355	Valid
9	0,494	0,355	Valid
10	0,501	0,355	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,355, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,699	0,355	Valid
2	0,733	0,355	Valid
3	0,724	0,355	Valid
4	0,785	0,355	Valid
5	0,776	0,355	Valid
6	0,433	0,355	Valid
7	0,736	0,355	Valid
8	0,779	0,355	Valid
9	0,615	0,355	Valid
10	0,597	0,355	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,355, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,625	0,355	Valid
2	0,647	0,355	Valid
3	0,635	0,355	Valid
4	0,477	0,355	Valid
5	0,609	0,355	Valid
6	0,725	0,355	Valid
7	0,608	0,355	Valid
8	0,494	0,355	Valid
9	0,697	0,355	Valid
10	0,749	0,355	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,355, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alpha dihitung lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan

dengan menggunakan program *spss versi 22.0*. Adapun hasil perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output *spss* dibawah ini.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X_1) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,842. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X_2) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,878. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	10

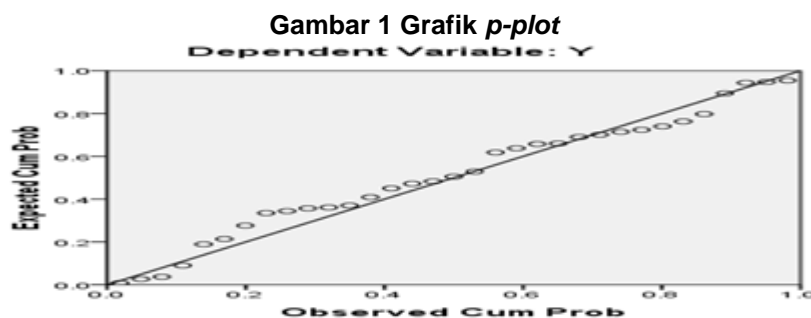
Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,810. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Grafik *p-plot* pada gambar dibawah ini memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.



Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2019:105) pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ini perlu dilakukan karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi melalui *Variance Inflation factor* (VIF). Pengujian ini menggunakan bantuan *SPSS versi 25*.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.392	4.510		1.639	.112		
	X1	.444	.102	.526	4.370	.000	.873	1.145
	X2	.369	.104	.428	3.558	.001	.873	1.145

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan semua variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Hal itu berarti bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

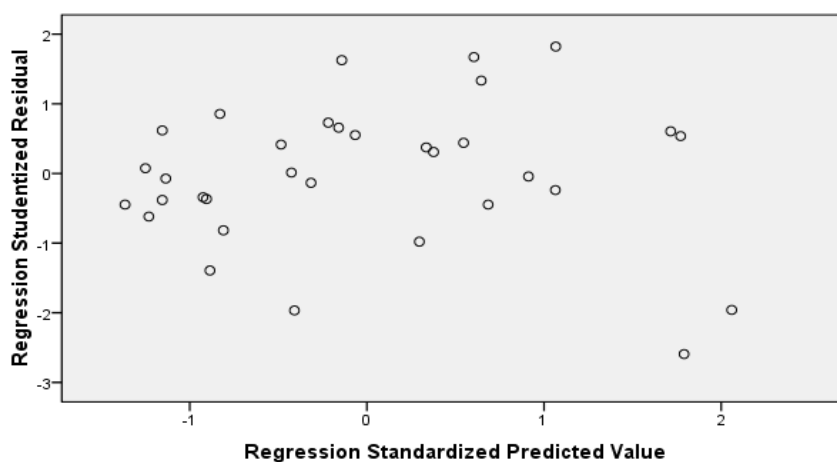
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Gambar 2 Scatter Plot

Dependent Variable: Y



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Dalam uji heteroskedastisitas yang menggunakan SPSS 25.0 didapatkan titik-titik menyebar sehingga dapat disimpulkan memiliki residual yang sama dan variabel bebas bersifat homoskedastisitas. Berdasarkan gambar diatas, hasilnya tidak terdapat yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menampilkan *Mean* adalah rata-rata data, *Median* adalah nilai tengah (atau rata-rata dua nilai tengah bila datanya genap), *Max* dan *Min* adalah nilai paling besar dan nilai paling kecil dari data, *Std. Dev. (Standar Deviasi)* adalah ukuran dispersi atau penyebaran data. Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan/menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat suatu kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019:76).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel independen, dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Variabel tersebut akan di tampilkan secara statistik deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 8 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	33	31	50	38.12	5.808
X2	33	32	49	38.73	5.697
Y	33	31	48	38.61	4.905
Valid N (listwise)	33				

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 33 orang. Hasil uji data diatas menunjukkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi untuk setiap variabel independen dan dependen.

a. Variabel Independen

1) Disiplin Kerja (X_1)

Hasil dari statistik deskriptif pada tabel diatas bahwa variabel Disiplin Kerja minimum sebesar 31 dan variabel Disiplin Kerja maksimum sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 38,12, sedangkan untuk nilai standar deviasinya adalah sebesar 5,808.

2) Motivasi Kerja (X_2)

Hasil dari statistik deskriptif pada tabel diatas bahwa variabel Motivasi Kerja sebesar 32 dan variabel Motivasi Kerja maksimum sebesar 49 dengan nilai rata-ratanya sebesar 38,73, sedangkan untuk nilai standar deviasinya adalah 5,697.

b. Variabel Dependen

1) Kinerja (Y)

Hasil dari statistik deskriptif pada tabel diatas bahwa variabel Kinerja minimum sebesar 31 dan variabel Kinerja maksimum sebesar 48 dengan nilai rata-ratanya sebesar 38,61, sedangkan untuk nilai standar deviasinya adalah sebesar 4,905.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Daerah Kabupaten Empat Lawang. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.392	4.510		1.639	.112
	X1	.444	.102	.526	4.370	.000
	X2	.369	.104	.428	3.558	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,392 + 0,444X_1 + 0,369X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 7,392, artinya jika Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) adalah 0, maka Kinerja (Y) nilainya adalah 7,392.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,444, artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,444.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,369, artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,369.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Kinerja). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,05. Adapun hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.392	4.510		1.639	.112
X1	.444	.102	.526	4.370	.000
X2	.369	.104	.428	3.558	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H_3) menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Daerah Kabupaten Empat Lawang. Pengujian hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan uji simultan (uji F). Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.748	2	238.874	24.531	.000 ^a
	Residual	292.131	30	9.738		
	Total	769.879	32			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_1
 - a) $H_0 : b_1b_2 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 - b) $H_1 : b_1b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
2. Level of significant $\alpha = 5\%$
 - df 1 = $3-1 = 2$
 - df 2 = $33-2-1 = 30$
 - df = 4,171

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai F hitung adalah sebesar 24,531, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 4,171 ($df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 33-2-1 = 30$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi. Karena nilai F hitung ($24,531 > F \text{ tabel } (4,171)$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi $F (0,000) < \alpha (0,05)$, maka hipotesis ketiga diterima, artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Daerah Kabupaten Empat Lawang. Berarti hipotesis ketiga ini terbukti.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil dari uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12 Korelasi Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.595	3.121

a. Predictors: (Constant), X_2, X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 ($R \text{ Square}$) sebesar 0,621 atau (62,1%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 62,1% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) mampu menjelaskan 62,1% variabel dependen (Kinerja), sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Daerah Kabupaten Empat Lawang.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Daerah Kabupaten Empat Lawang.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Daerah Kabupaten Empat Lawang.

Saran

1. Pimpinan Satpol-PP diharapkan lebih memperhatikan dan memperkuat aspek disiplin kerja pegawai, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilakukan melalui penegakan aturan yang konsisten, pembinaan rutin, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil agar pegawai lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin tinggi.
2. Peningkatan motivasi kerja dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan (*reward*) yang sesuai, pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman. Motivasi intrinsik seperti rasa bangga terhadap pekerjaan dan motivasi ekstrinsik seperti kenaikan pangkat atau bonus harus diupayakan agar pegawai dapat bekerja lebih optimal.
3. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kabupaten Empat Lawang. Sebagai instansi yang memiliki tanggung jawab utama dalam menegakkan peraturan daerah, memelihara ketertiban umum, serta melindungi masyarakat, Satpol-PP memerlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi, profesional, dan berintegritas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zafana Publishing.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ansory, H., & Indrasari, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rhineka Cipta.
- B. Uno, H. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bandung, Penerbit Universitas Diponegoro
- Husna, Asmaul & Suryana, Budi. 2020. *Metodologi Penelitian dan Statistik*. Pusat Pendidikan Sumber Daya Kesehatan (Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan).
- Indrasari, M. (2020). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nitisemito, Alek. 2011. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: DariTeori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. (2020). *Perilaku Organisasi (Cetakan Ke-7 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, D., & Sinambela, P. (2019). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pres.
- Siyoto, Sandu & Sodik, M. Ali. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- _____. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2021. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.