

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGADILAN AGAMA KELAS IB MARTAPURA KABUPATEN BANJAR

Marya Yully Cristine

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

e-mail : mychris2377@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi dan variabel disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar, Instansi pemerintahan yang beroperasi di bidang pelayanan untuk masyarakat pencari keadilan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang yang diambil dari keseluruhan populasi yang terdiri dari pimpinan, pegawai PNS, dan pegawai honorer (PPNPN). Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 42 pegawai. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linear berganda dan uji statistik. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan analisis dengan regresi linear dan uji hipotesis. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar dengan nilai t hitung sebesar $(1,508 < 2,022)$, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar dengan nilai t hitung sebesar $(2,951 > 2,002)$.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Latar Belakang

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada banyak orang. Tujuan Instansi Pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting.

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia sebagai tenaga kerja atau anggota yang menjalankan organisasi perlu dibina dan

ditingkatkan prestasinya dengan baik agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Hal tersebut juga dapat dilakukan guna meningkatkan kinerja dari pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Selain itu, Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap instansi.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan anggota yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan kedisiplinan anggota yang baik maka sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan anggota mempengaruhi kinerjanya.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giat agar dapat mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh gaji/upah yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi.

Namun masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealism. Masih ada beberapa kelemahan

yang masih ditunjukkan pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, dan masih adanya Sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar merupakan salah satu instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Banjar, Yang memiliki tugas untuk melaksanakan tugas pokoknya sesuai dengan ketentuan Pasal 2 jo. Pasal 49 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 Tentang Peradilan Agama adalah memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara tertentu antara orang-orang yang beragama Islam di bidang : Perkawinan, Waris, Wasiat, Hibah, Wakaf, Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Ekonomi Syari'ah. Adapun fungsi Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar adalah mengadili (judicial power), pembinaan, pengawasan, nasehat, administratif, dan fungsi lainnya seperti : Melakukan koordinasi dalam pelaksanaan tugas hisab dan rukyat dengan instansi lain yang terkait, dan Pelayanan penyuluhan hukum, pelayanan riset/penelitian dan sebagainya serta memberi akses yang seluas-luasnya bagi masyarakat dalam era keterbukaan dan transparansi informasi peradilan.

Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar membuat beberapa kebijakan yang harus diikuti seluruh pegawai kantor yaitu seperti, di pagi hari setiap hari senin dan upacara di sore hari setiap hari jum'at, jadwal absensi yang ketat dengan menggunakan akun website pegawai yang telah teregistrasi di Mahkamah Agung dan absensi tulis tangan, Kegiatan briefing rutin setiap hari selasa dan kamis di jam 07.45 serta briefing setiap hari rabu di jam 08.00, dan diharapkan pegawai tidak menyepelkan absensi dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Apabila pegawai melanggar semua kebijakan yang telah ditetapkan

pemerintah, maka akan ada konsekuensi yang harus diterima pegawai yang melanggar.

Berdasarkan observasi sementara pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar kedisiplinan kerja dan motivasi kerja pegawai masih sangat rendah, permasalahan tersebut yaitu masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam waktu bekerja, masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor, masih adanya pegawai yang tidak ikut melaksanakan kegiatan briefing rutin setiap hari selasa-kamis, serta masih ada pegawai yang meninggalkan ruang kerja disaat masih jam kerja tanpa ada alasan yang sah. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kurangnya kedisiplinan di dalam suatu instansi pemerintahan dapat menurunkan kinerja pegawai, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dengan tepat waktu dan pegawai juga tidak merasakan adanya tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Permasalahan yang timbul di instansi yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah masih adanya kendala dimana masih adanya pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi adalah kurangnya kepuasan kerja pegawai, hal tersebut dikarenakan masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai oleh pimpinan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan. Selain itu masih adanya pegawai yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja. Pegawai terlambat hadir, pegawai yang kurang disiplin terhadap waktu kerja. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji yang berkaitan dengan masalah pencapaian tujuan kantor dalam pencapaian kinerja pegawai. Berdasarkan target yang

dimiliki Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar merupakan salah satu instansi pemerintahan yang paling penting yang ada di Kabupaten Banjar. Maka dari itu dirasa sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawainya untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat pencari keadilan. Fenomena yang terjadi seringkali pegawai menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu nilai rata-rata hasil kinerja pegawai yang naik turun, berikut ini data rata-rata hasil kerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar pada bulan Januari-Oktober Tahun 2023.

Tabel 1. Rekap data absensi dan kedisiplinan pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar

No	Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Sakit/Cuti/Izin	Total Kehadiran	Presentase Terlambat Masuk Kerja
1.	Januari	40	21	3	837	10,82%
2.	Februari	40	20	2	798	11,37%
3.	Maret	40	21	3	837	13,82%
4.	April	40	14	4	556	13,55%
5.	Mei	40	21	0	840	10,42%
6.	Juni	40	17	5	675	17,27%
7.	Juli	40	20	5	795	16,78%
8.	Agustus	40	22	0	880	10,67%
9.	September	40	19	3	757	13,55%
10.	Oktober	40	22	0	880	10,24%

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 2. Nilai Rata-Rata Hasil Kerja Pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar

No	Bulan	Persentase
1.	Januari	90%
2.	Februari	90%
3.	Maret	87%
4.	April	86%
5.	Mei	89%
6.	Juni	85%
7.	Juli	85%
8.	Agustus	90%
9.	September	89%
10.	Oktober	90%

Sumber: data diolah (2024)

Untuk mengoptimalkan kembali hasil kinerja, pegawai tersebut perlu memperhatikan kedisiplinan yang telah diterapkan serta motivasi kerja pegawai terhadap instansi sehingga kedua faktor tersebut dapat dioptimalkan serta dapat menunjang kinerja pegawai agar menjadi lebih baik. Informasi mengenai disiplin serta motivasi kerja ini sangat penting untuk diketahui oleh pihak instansi sendiri karena kedisiplinan dan motivasi kerja merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar?
2. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar?
3. Diantara variabel motivasi dan disiplin kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar?

Studi Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018, 2) menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Menurut Prasadja Ricardianto (2018, 15) menyatakan bahwa : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan

peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat..

Sihotang (dalam Sinambela, L. P., 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Marwansyah (dalam Cahyaning, 2019) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perubahan secara terpadu.

Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi

disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Didukung dengan Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Dapat dilihat dari kamus Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah hasrat yang muncul dari diri sendiri secara sadar dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan baik secara individu maupun secara berkelompok dalam mencapai tujuan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk melakukan

keinginan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2021:103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap taat terhadap aturan serta norma yang berlaku di suatu instansi/perusahaan untuk mewujudkan ketangguhan pegawai dalam mencapai tujuan instansi/organisasi.

Kinerja

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. . Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil

yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama dan dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Y. H. Putri & Utara, 2021)

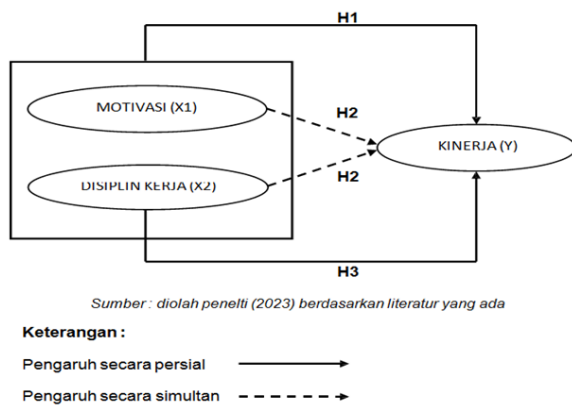
Jadi, pada prinsipnya pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat secara kualitas kerjanya, kuantitas atau sebanyak apa ia bisa menghasilkan sesuatu dalam waktu tertentu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaannya, pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, kemandiriannya baik secara individu ataupun secara kerja tim, komitmennya terhadap organisasi, serta tanggung jawabnya terhadap apa yang dikerjakan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa penulis terdahulu, antara lain :

1. Diana Azwina, Fadhil Rijalul M (2022) meneliti pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok. Hasil penelitian menunjukkan tingkat hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan kuat. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Yuni Sangadah (2019) meneliti pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Tri Paryati (2023) meneliti pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis kedua bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa kedisiplinan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis keempat lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
4. Rani Kurniasari, Bilgah, Adelia Lukitasari, Norzalina Joes (2020) meneliti pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dengan disiplin kerja pada Pengadilan Agama Depok Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan budaya kerja, motivasi kerja dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup dan searah karena bernilai positif.
5. Syafrudin Batubara (2021) meneliti pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Binjai. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu variabel motivasi, disiplin kerja, dan yang terakhir yaitu pelatihan..

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar.
- H2: Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh Signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar.
- H3: Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional dimana penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah data untuk melihat apakah terdapat suatu keterkaitan antara suatu variabel dengan variabel lain. Pada penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Martapura Kelas IB.

Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar yang berjumlah 42 orang. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Jenis data dalam penelitian ini adalah dibagi menjadi dua yang bersumber dari data primer dan data sekunder, yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder.

1. Definisi operasional variabel dapat disampaikan sebagai berikut. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Putri & Utara, 2021). *Kuantitas*. Dengan kuantitas seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja organisasi. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
2. *Kualitas*. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.
3. *Ketepatan Waktu*. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena ketergantungan dengan pekerjaan lainnya.
 - a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* yang telah ditentukan.
 - b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.
4. *Efektifitas*. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. *Kemampuan kerja sama*. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan

tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

- a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
- b. Menghargai rekan kerja satu sama lain.
- c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

Motivasi kerja (X1) merupakan suatu keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan (Sunnyoto, 2018; Hafidzi, dkk., 2019:52; Maruli, 2020: 58). Menurut teori yang dikemukakan Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

1. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.
2. Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.
3. Peluang untuk maju adalah keinginan mendapatkan yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.
5. Kemungkinan pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.

Disiplin Kerja (X2) adalah sikap taat terhadap aturan serta norma yang berlaku di suatu instansi/perusahaan untuk

mewujudkan ketangguhan pegawai dalam mencapai tujuan instansi/organisasi (Sutrisno, 2021:103; Hasibuan 2017:193; Agustini, 2019:89). Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.

Dalam penelitian teknik pengumpulan data yang digunakan teknik observasi, teknik wawancara, teknik kuesioner, teknik dokumentasi.

Analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang mempengaruhi variabel lain agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis kuantitatif.

Uji instrumen dilakukan agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid yang reliabel yang mana perlu dilakukannya uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak atau tidak untuk pengumpulan data. Untuk

menentukan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini diperlukan instrumen penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas

Penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2017:275).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Kostanta

b_1b_2 = Koefisien regresi variabel independen X_1X_2

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

E = Error

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F (uji simultan), uji t (uji parsial) dan uji dominan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

1. Jika r hitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) maka negatif atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Jika r hitung $> r$ total (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) atau r hitung negatif, maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Untuk lebih jelasnya mengenai uji data secara validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data Kuesioner Variabel Motivasi (X1)

Variabel	Item	Validitas		
		Corrected Item-total Correlation	r Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	P1	0.708	0.304	Valid
	P2	0.508	0.304	Valid
	P3	0.676	0.304	Valid
	P4	0.658	0.304	Valid
	P5	0.598	0.304	Valid
	P6	0.507	0.304	Valid
	P7	0.469	0.304	Valid
	P8	0.618	0.304	Valid
	P9	0.354	0.304	Valid
	P10	0.530	0.304	Valid

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai r tabel yaitu $df = n-2 = 42-2 = 40$ sebesar 0.304. Jadi setiap butir pernyataan positif (r hasil) nilainya lebih besar dari r tabel 0.304 (>0.3). Maka pernyataan mengenai motivasi di atas dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Data Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item	Validitas		
		Corrected Item-total Correlation	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	P1	0.525	0.304	Valid
	P2	0.654	0.304	Valid
	P3	0.599	0.304	Valid
	P4	0.668	0.304	Valid
	P5	0.581	0.304	Valid
	P6	0.412	0.304	Valid
	P7	0.537	0.304	Valid
	P8	0.502	0.304	Valid
	P9	0.687	0.304	Valid
	P10	0.674	0.304	Valid

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai r tabel yaitu $df = n-2 = 42-2 = 40$ sebesar 0.304. Jadi setiap butir pernyataan positif (r hasil) nilainya lebih besar dari r tabel 0.304 (>0.3). Maka pernyataan mengenai disiplin kerja di atas dinyatakan valid.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai r tabel yaitu $df = n-2 = 42-2 = 40$ sebesar 0.304. Jadi setiap butir pernyataan positif (r hasil) nilainya lebih besar dari r tabel 0.304 (>0.3). Maka

pernyataan mengenai kinerja pegawai di atas dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Data Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	Validitas		
		Corrected Item-total Correlation	r Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	P1	0.507	0.304	Valid
	P2	0.707	0.304	Valid
	P3	0.640	0.304	Valid
	P4	0.601	0.304	Valid
	P5	0.464	0.304	Valid
	P6	0.527	0.304	Valid
	P7	0.547	0.304	Valid
	P8	0.595	0.304	Valid
	P9	0.530	0.304	Valid
	P10	0.443	0.304	Valid

Sumber: Data Diolah 2023

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam program SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,737	Cronach's Alpha > 0,6	Reliabel
2.	Motivasi (X1)	0,739	Cronach's Alpha > 0,6	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X2)	0,744	Cronach's Alpha > 0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa tiap butir pernyataan positif setiap variabel memberikan nilai (α) 0,60 artinya pernyataan tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk dapat mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan *one sample Kolmogorov-smirnov test* pada residual persamaan dengan kriteria pengguna jika probability value > 0,05 maka dapat dikatakan data

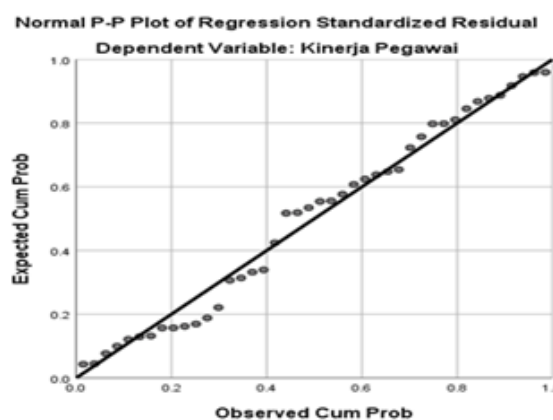
berdistribusi normal dan jika probability value < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Untuk mengetahuinya dilakukan dari hasil output SPSS sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.76099831
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		200 ^{cd}

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 7 nilai signifikan yang sebesar 0,200 dapat dinyatakan bahwa data adalah berdistribusi normal, karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Selain itu Uji normalitas juga dapat diketahui dengan melalui diagram Normal P-P Plot of *regression standardized residual*. Jika pada diagram itu terdapat titik-titik menyebar mengikuti garis lurus maka data berdistribusi normal. Untuk melihat hasil grafik sebagai berikut:



Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Gambar 2 dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda pada penelitian ini tidak ada masalah dalam pengujian normalitas dan layak digunakan dalam penelitian ini karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak untuk dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal (Variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol kolinieritas dideteksi dengan menggunakan *tolerance* and *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya linieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,1 atau sama dengan VIF dibawah 10. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Kreteria
1.	Motivasi	0,964	1.038	Tolerance > 0,1 dan VIF < 10
2.	Disiplin Kerja	0,964	1.038	

Sumber: Data diolah 2024

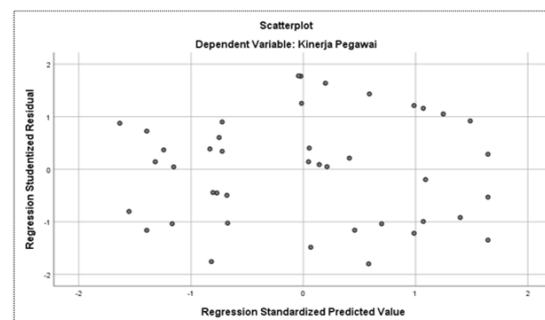
Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai masing- masing tolerance lebih besar dari 0,1 ($> 0,1$) dan nilai VIF tidak lebih dari 10 (< 10). Hasil dari nilai tolerance motivasi $0,964 > 0,1$ dengan VIF sebesar $1.038 < 10$ menunjukkan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Sedangkan hasil nilai *tolerance* disiplin kerja sebesar $0,964 > 0,1$ dengan nilai VIF sebesar $1.038 < 10$ sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini metode yang digunakan yaitu

grafik plot untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di standardized. Dasar analisis heteroskedastisitas, sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Grafik Scatter Plot

Gambar 3. Grafik Scatter Plot

Berdasarkan Gambar 3 dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda pada penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas serta layak digunakan pada penelitian ini, karena titik-titik data (plot) menyebar diatas dan di bawah atau disekitar angka 0 (nol). Titik-titik (plot) tidak berkumpul hanya di atas atau di bawah penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis regresi linear berganda hal yang paling penting ada 3 yaitu koefisien determinasi

(menentukan persentase pengaruh variabel bebas), uji F (menguji model dan pengaruh simultan) dan uji t (menguji model dan pengaruh parsial serta persamaan regresi). Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program SPSS, maka diperoleh hasil output sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	3.856

Sumber: Data diolah 2024

Berikut hasil data diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,252 atau 25,2% maka dinyatakan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai, dan sisanya 0,748 atau 74,8% berpengaruh pada variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.720	6.528		3.174	.003
Motivasi	.180	.119	.213	1.508	.140
Disiplin Kerja	.345	.117	.416	2.951	.005

Sumber: Data diolah 2024

Persamaan regresinya:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 20.720 + 0,180X_1 + 0,345X_2 + e$$

Berdasarkan Tabel 10 hasil estimasi dari persamaan regresi tersebut maka dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 20.720 artinya jika motivasi dan disiplin kerja memiliki konstanta sama dengan nol atau tetap tidak berubah maka kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar sebesar 20.720.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,180 artinya, jika variabel motivasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar meningkat sebesar 0,180.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,345 artinya, jika variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan, amak kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar meningkat sebesar 0,345.

Hasil Uji Hepotesis

Uji Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersamaan. Jika nilai F hitung > F tabel dengan signifikansi < 0,05, maka model penelitian layak. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, apabila F hitung > F tabel maka ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel motivasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Sebaliknya apabila F hitung < F tabel maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	195.693	2	97.849	6.580	.003 ^b
Residual	579.949	39	14.870		
Total	775.643	41			

Sumber: Data diolah 2024

Jika F tabel dengan df1 (k - 1) yaitu 3 - 1 = 2 dan df2 (n - k) yaitu 42 - 3 = 39, maka hasil F tabel adalah sebesar 3,24. Hasil nilai F hitung 6,580 > 3,24 dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Sehingga pengaruh simultan variabel menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar secara simultan diterima.

Uji Parsial (t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar. Berdasarkan regresi linear berganda pada tabel 10 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila t hitung > t tabel maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila t hitung < t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa

1. Nilai Uji t antara variabel motivasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan t hitung = 1,508. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 39) adalah sebesar 2,022. Karena t hitung < t tabel yaitu $1,508 < 2,022$ atau nilai sig t (0,140) > $\alpha = 0.05$ maka pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh Motivasi Kerja atau dengan meningkatkan Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan yang masih rendah.
2. Nilai Uji t antara variabel disiplin kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan t hitung = 2,951. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 39) adalah sebesar 2,022. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,952 > 2,022$ atau nilai sig t (0,005) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Disiplin Kerja atau dengan meningkatkan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Uji Dominan

Uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi linear, maka digunakan koefisien Beta (*Beta Coefficient*).

Berdasarkan Tabel 11, dapat dilihat hasil uji dominan menunjukkan disiplin kerja memiliki nilai Standardized Coefficient Beta sebesar 0,416. Dengan demikian maka variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar.

Pembahasan

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel motivasi dan disiplin kerja, peneliti menemukan bahwa sebagian pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar menyatakan setuju bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja yang diteliti di penelitian ini berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban positif yang diberikan responden terhadap kuesioner penelitian yang terdiri dari 10 pernyataan di setiap masing-masing variabel motivasi dan disiplin kerja yang menggambarkan baik atau buruknya motivasi dan disiplin kerja pegawai yang diteliti. Keseluruhan pernyataan di dalam penelitian ini merupakan hasil penjabaran dari 5 indikator motivasi dan disiplin kerja yang diangkat oleh peneliti ke dalam penelitian ini. Kelima indikator variabel motivasi antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, kemungkinan pengembangan karir, dan pengakuan orang lain. Kelima indikator dari variabel disiplin kerja antara lain tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

Analisis hasil uji simultan (Uji F) digunakan untuk membuktikan hasil hipotesis motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut diperkuat oleh teori yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja (Afandi, 2021,86-87). Suatu instansi tidak hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup baik, melainkan yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja pegawai yang

baik dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Penelitian ini sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Azwina, Fadhil Rijalul M (2022) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar. Yang artinya dengan meningkatkan Motivasi Kerja belum tentu akan meningkatkan Kinerja pegawai.

Pada pengumpulan data kepada responden didapat bahwa pemberian Motivasi Kerja kepada pegawai sudah dilakukan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor pernyataan dalam kategori baik. Dari kesepuluh item, distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan gaji yang pegawai terima seimbang dengan tugas yang pegawai kerjakan setiap bulan. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar telah menjamin gaji yang diterima pegawai seimbang dengan tugas yang telah pegawai kerjakan. Sedangkan kontribusi jawaban terendah terdapat pada pernyataan Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang pegawai miliki, dan Instansi memberikan tugas yang harus diselesaikan setiap pegawai sesuai tanggung jawab dan posisi pegawai. Hal ini dapat menjadi pertimbangan oleh pimpinan Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar untuk lebih memperhatikan pembagian kelompok kerja pegawai agar sesuai dengan keahlian yang pegawai miliki, serta memberikan tugas

yang harus diselesaikan pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan posisi pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Maruli, 2020: hlm.58). Penelitian ini sama halnya dengan yang dilakukan oleh Yuni Sangadah (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja di Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan faktor disiplin kerja yang tinggi. Penerapan disiplin kerja yang tinggi terhadap pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar membuat faktor disiplin lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti pemberian sanksi kepada pegawai yang terlambat dari waktu yang ditentukan, pemberian sanksi terhadap pegawai yang membolos kerja, dan pemberian sanksi terhadap pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan prosedur kerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar. Berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi terbesar yang artinya bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian pada pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar terhadap variabel disiplin kerja yang terdiri dari sepuluh pernyataan menunjukkan hasil rata-rata dalam kategori baik. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan yang menyatakan bahwa Pegawai dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar telah dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan pada pernyataan Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang memiliki skor nilai terendah. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan oleh Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar untuk lebih mengawasi pegawai dalam peningkatan kualitas pekerjaan pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya Disiplin Kerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar telah sesuai dengan harapan instansi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo dan Syuhada Asrie, 2019: 333). Sehingga, jika instansi memberikan keunggulan-keunggulan yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai yang tinggi dengan bekerja lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Maka, Apabila tingkat disiplin kerja pegawai tinggi, diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik sehingga produktivitas instansi akan meningkat. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuni Sangadah (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja merupakan variabel yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar.

Dilihat dari perbandingan variabel tersebut, dapat diketahui bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar. Dari variabel motivasi dan disiplin kerja tersebut, disiplin kerja lah yang memiliki nilai paling tinggi dibandingkan motivasi kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam mentaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu (Chewe & Taylor, 2021:46), oleh karena itu hal yang paling penting bagi instansi saat melihat penurunan kinerja yang dialami oleh pegawai tersebut, pengalaman dari sebuah instansi membutuhkan informasi mengenai tingkat kedisiplinan kerja yang dialami beberapa pegawai yang dapat berdampak buruk kepada instansi tersebut.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.15 hasil uji signifikan variabel (Uji t) yaitu pada kolom Standardized Coefficients Beta menunjukkan hasil variabel disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Diana Azwina, Fadhil Rijalul M (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar.

2. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar.
4. Disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, O. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Statistik (BPS) Kota Makassar. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Ayu, N. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Azwina, D., & Muttaqin, F. R. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 123-133.
- Bachri, A. A. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Martapura. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 289-300.
- Fitriani, S. (2022). Bab II Landasan Teori 2.1 Kajian Pustaka. Retrieved from STIE Indonesia: <http://repository.stei.ac.id/8583/3/BAB%20II.pdf>
- Hartono, T., Ilyas, Y., & Anwar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BRP Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 220-237.
- Huluk, I. A. (2021). Bab ii Tinjauan Pustaka, Kerangka Berpikir, dan Hipotesis. Retrieved from Universitas Siliwangi: <http://repositori.unsil.ac.id/4293/5/BAB%20II.pdf>
- Kusuma, Oktavianto, H., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Persepsi Struktur Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pegawai CV. TOP Seluler. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 129-140.
- Kusumaningrum, D., & Sari, W. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik. *GEMA Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*, 54-59.