

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI PEKANBARU

Syaloom Ruth Santi Manik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : syaloomruth629@gmail.com

diterima: 16/10/2025; direvisi: 12/11/2025; diterbitkan: 31/12/2025

Abstract: *Employees are valuable assets for companies that have a strategic role in the company's organization. The results of this study show that: 1. The calculation of work motivation variables on performance is 2.667 > t-table 1.99897 and Sig. 0.010 < 0.05. If the t-count value is > t-table, the hypothesis is rejected, meaning that the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. 2. The calculation of the variables of work discipline on performance was obtained at 5.171 > t-table and Sig. 0.00 < 0.05. If the t-count value > t-table, the hypothesis is rejected, meaning that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. 3. The result of F-cal was obtained of 29.438 while the value of F-table was 3.15 and the significance value was 0.00 < alpha 0.05. If the value of F-cal > F-table, the hypothesis is rejected, meaning that there is a simultaneous influence of work motivation and work discipline variables on employee performance. From the results of simultaneous testing, a determinant coefficient (R^2) value of 0.487 was also obtained. This means that the contribution of the influence of work motivation and work discipline is 48.7%. While the remaining 51.3% was influenced by other variables that were not included in the regression model of this study.*

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

PENDAHULUAN

Setiap bagian atau divisi perusahaan harus dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Ini tidak terpengaruh oleh jumlah karyawan yang saat ini bekerja untuk perusahaan, yang diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pegawai adalah aset penting bagi perusahaan dan memiliki peran strategis dalam organisasi perusahaan. Mereka dapat merencanakan, mengawasi, dan mengawasi operasi perusahaan.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kuat sebagai pemimpin atau bahkan sebagai pelayan pada titik dimana perusahaan mencapai tujuannya (Mariam, 2016:4). Banyak baik berkaitan dengan kegiatan itu sendiri maupun disekitar perusahaan atau organisasi, memengaruhi kinerja karyawan. Mengidentifikasi komponen kinerja, termasuk motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi disebut dengan Dorongan batin seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan dengan tujuan mencapai hasil yang optimal. Ini dapat berasal dari dalam diri seseorang atau mungkin berasal dari sumber luar. Yang penting untuk diingat adalah bahwa motivasi antar karyawan berbeda. sesuai dengan keadaan ekonomi dan pendidikannya. Orang-orang yang lebih terdidik dan memiliki tingkat kemandirian keuangan yang lebih tinggi.

Afandi (2018:11) menjelaskan Disiplin kerja adalah kebijakan atau proses yang ditetapkan oleh pengurus organisasi, disahkan oleh pemilik modal atau dewan komisaris, diakui oleh Dinas Ketenagakerjaan, dan disetujui oleh serikat pekerja. Dengan demikian, Mereka yang tergabung dalam kelompok yang mengikuti pedoman ini merasa puas. Tata tertib ini dibentuk dan diterapkan melalui proses dari berbagai perilaku yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang informasi yang diberikan di atas, penulis ingin menyelidiki bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI I TPI PEKANBARU”.
TINJAUAN PUSTAKA

MANAJEMEN

Firmansyah & Mahardika (2018,:4) Merencanakan,mengorganisasikan,mengatur,mengarahkan, dan mengawasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu merupakan ilmu dan seni manajemen. Tidak bisa dimungkiri, elemen terpenting dalam manajemen adalah sumber daya manusia.Namun, ada banyak sumber daya lainnya yang digunakan oleh suatu organisasi, sehingga manajemen juga harus mempertimbangkan semua sumber daya tersebut secara keseluruhan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi, sumber daya manusia harus direncanakan, diperoleh, dikembangkan, dipelihara, dan digunakan disebut manajemen SDM (Sutrisno,2016:6).

Motivasi

Kekuatan utama yang melatarbelakangi keputusan seseorang untuk bekerja adalah motivasi. Menurut Hafidzi et al. (2019:52), Agar mereka dapat berkolaborasi, beroperasi secara efisien, dan terintegrasi dengan seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan, motivasi adalah kekuatan pendorong yang memupuk kegembiraan dalam pekerjaan mereka.

Indikator Motivasi Kerja

Teori Herzberg di Hasibuan menyatakan (2019:158), ada beberapa elemen berfungsi sebagai motivator atau penyelamat dan dapat digunakan untuk mengukur motivasi dalam bekerja. Berikut adalah beberapa dari faktor – faktor tersebut.

1. Prestasi

Seseorang akan lebih kreatif dan menggunakan seluruh keterampilan dan tenaganya untuk memberikan hasil kerja yang sebesar-besarnya jika merasa perlu untuk sukses.

2. Pengakuan

Adalah ketika pegawai menerima pengakuan dari perusahaan untuk prestasi mereka diberikan penghargaan. Kedudukan seseorang dapat ditingkatkan dengan menerima pengakuan berdasarkan prestasi dan keterampilannya.

3. Pekerjaan itu sendiri

Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, diperlukan orang-orang dengan keterampilan yang diperlukan.Ini menunjukkan bahwa program seleksi yang efektif diperlukan untuk merekrut karyawan yang sesuai dengan kemampuan mereka.

4. Pertanggungjawaban

Tanggung jawab adalah komitmen seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk kemampuannya untuk melaksanakan tugas secara efektif

5. Kemajuan

Pemimpin perlu memastikan bahwa anggota staf tetap bersemangat belajar untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan. dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka lakukan.

Disiplin

Afandi (2018:11) menjelaskan Disiplin kerja adalah kebijakan atau proses yang ditetapkan oleh pengurus organisasi, disahkan oleh pemilik modal atau dewan komisaris, diakui oleh Dinas Ketenagakerjaan, dan disetujui oleh serikat pekerja. Dengan demikian, orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib tersebut dengan senang hati. Tata tertib ini dibentuk dan diterapkan melalui proses dari berbagai perilaku yang dihasilkan. Disiplin adalah kunci, karena tanpanya, segala kegiatan akan menghasilkan hasil yang tidak sesuai harapan atau tidak memuaskan.

Indikator Disiplin

Menurut Veithzal Rivai dalam Yapentra (2017), ada beberapa unsur yang dapat menjadi penanda disiplin kerja, antara lain:

1. Kehadiran
merupakan ukuran disiplin kerja, dan individu yang kurang disiplin biasanya terbiasa datang terlambat.
2. Tingkat kewaspadaan
Pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi akan selalu menggunakan segala sesuatunya secara efektif dan efisien serta akan berhati-hati, teliti, dan penuh perhitungan dalam pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
Pegawai sangat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Pegawai yang mentaati peraturan kerja akan selalu mengikuti pedoman kerja perusahaan dan tidak akan melanggar tata kerja
5. Bekerja Etis
Beberapa pekerja mungkin bertindak tidak hormat atau tidak pantas terhadap rekan kerja dan lingkungan sekitar.

Kinerja

Kasmir (2016:182) mengartikan kinerja sebagai hasil dan kebiasaan kerja yang dicapai selama jangka waktu tertentu dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan.

Indikator Kinerja Karyawan

3 metrik kinerja terdiri dari:

1. Kualitas:

Penilaian pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan penyelesaian tugas dalam hal bakat dan bakat karyawan digunakan untuk mengukur kualitas pekerjaan.

2. Kuantitas:

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan sebagai siklus atau unit aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu:

Jumlah tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

OBJEK PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada motivasi untuk bekerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI yang berlokasi di Jl. Teratai No. 87, Kelurahan Pulau Karam, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28156.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Sugiyono (2011) mendefinisikan populasi sebagai kategori luas yang terdiri dari individu atau item dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diperiksa dan dari situlah kesimpulan dibuat. Dalam penelitian ini, populasi tersebut terdiri dari seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Pekanbaru, yang berjumlah 65 orang.

Sampel

Populasi, menurut Suryani dan Hendryadi (2015:190-191), didefinisikan sebagai sekelompok individu, peristiwa, atau objek yang menjadi subjek penelitian. Penelitian ini melibatkan 65 pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Pekanbaru.

TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2020:133), teknik menentukan sampel adalah ketika seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Sensus dalam skala kecil juga dikenal sebagai metode ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Data dikumpulkan dengan mengirim dan mengambil kembali kuesioner dari 65 orang yang menjawab. Untuk menguji validitas instrumen, alat SPSS digunakan. Alat ini menunjukkan korelasi item-total yang dikoreksi jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Sebaliknya, item instrumen dianggap tidak valid jika nilai r hitung < r tabel. Untuk N=65, r tabel adalah 0.244.

Hasil uji validitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 5.22 di atas, menunjukkan bahwa nilai korelasi untuk variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai berkisar antara 0,599 dan 0,56, lebih tinggi dari nilai r tabel, yaitu 0,244. Diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam survei adalah benar.

2. Uji Reliabilitas

Indikator atau kuesioner dapat dipercaya dengan melakukan uji reliabilitas. Salah satu cara untuk mengetahui reliabilitas suatu metrik adalah dengan melihat:

1) Nilai Cronbach Alpha hasil perhitungan harus lebih dari 0,6, maka variabel penelitian dianggap reliabel.

2) Nilai Cronbach Alpha hasil perhitungan harus kurang dari 0,6, maka variabel penelitian dianggap tidak reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5.23

Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	Cronbach' Alpha	Alpha	Keterangan
MOTIVASI KERJA	0.762	0.60	Reliabel
DISIPLIN KERJA	0.793	0.60	Reliabel
KINERJA PEGAWAI	0.797	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian (2024)

Semua variabel yang diuji reliabilitas memiliki nilai Cronbach' Alpha (α) di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai adalah reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel, seperti yang ditunjukkan dalam tabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi normal dimiliki oleh data variabel dependen dan independen yang digunakan dalam model regresi. Data penelitian yang baik adalah yang memiliki distribusi normal. Peneliti menggunakan analisis statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk menguji normalitas residual.

Hasil pengujian dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Tabel 5.25

Uji Normalitas Menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24181247
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.056
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data olahan hasil penelitian(2024)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dapat dilihat bahwa data tersebut terdistribusi secara normal karena hasil uji menunjukkan signifikansi 0,200 yaitu $> 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen; model regresi yang baik seharusnya tidak menemukan korelasi antar variabel independen. Nilai cutoff yang sering digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance $< 0,10$, atau sama dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tinggi, karena $VIF=1/\text{Tolerance}$.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5.26

Hasil Uji Multikolinearita

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.227	2.227		2.347	.022	
Motivasi Kerja	.271	.102	.273	2.667	.010	.790 1.266
Disiplin Kerja	.479	.093	.529	5.171	.000	.790 1.266

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23 (2024)

Sumber: Data olahan hasil penelitian(2024)

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai toleransi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,790 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,790 lebih besar dari 0,10. Di sisi lain, nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,266 lebih rendah dari 10,00, yang berarti tidak ada multikolinearitas.

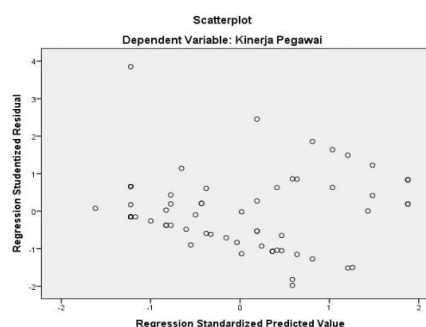
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan varian dalam model regresi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Gambar Scatter Plot berikut menunjukkan uji heterokedastisitas dalam penelitian ini, yang menunjukkan apakah ada pola tertentu pada garis Scatter Plot.

Gambar 1 Scatterplot

Gambar 5.27

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23 (2024)

Grafik Scatter Plot di atas menunjukkan bahwa data (titik) menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Mereka juga tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heterokedastisitas dalam model regresi ini. Oleh karena itu, model regresi ini dapat digunakan untuk menilai kinerja guru berdasarkan variabel independennya.

4. Uji Hipotesis

a. Regresi Liar Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Berganda

Tabel 5.28

Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5.227	2.227		2.347	.022
Motivasi Kerja	.271	.102	.273	2.667	.010
Disiplin Kerja	.479	.093	.529	5.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23 (2024)

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

$$Y = 5.277 + 0,271 X_1 + 0,479 X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konsta (a) adalah 5.277, yang menunjukkan bahwa nilai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sama-sama nihil, sehingga kinerja guru bernilai 5.277;

2. koefisien regresi variabel Motivasi Kerja adalah 0,271, yang menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel lain tetap, setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,271; dan

3. koefisien regresi variabel Disiplin Kerja adalah 0,479, yang menunjuk
4. Standar error (e) adalah variabel acak dengan distribusi probabilitas yang menggambarkan semua faktor yang mempengaruhi Y, tetapi tidak termasuk dalam persamaan.

b. Uji Statistik T

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5.30

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.227	2.227		2.347	.022	
Motivasi Kerja	.271	.102	.273	2.667	.010	
Disiplin Kerja	.479	.093	.529	5.171	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23 (2024)

1. Pengujian Hipotesis H1: Kita tahu bahwa nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,667 > 1,99897$. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. Pengujian Hipotesis H2: Kita tahu bahwa nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah $0,010 < 0,05$. Sekarang kita tahu bahwa H2 diterima, yang berarti ada pengaruh X2 terhadap Y, karena nilai signya adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitungnya adalah $5,171 > 1,9897$.

c. Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

Tabel 5.29

uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	93.723	2	46.861	29.438	.000 ^b
Residual	98.694	62	1.592		
Total	192.417	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23 (2024)

Pengujian simultan menunjukkan hasil F-hitung 29.438 dan nilai F-tabel 3.15, yang menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar daripada F-tabel dan nilai signifikan 0,00 lebih besar daripada alpha 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja secara bersamaan.

d. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.471	1.262

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23(2024)

Pada tabel di atas, hasil uji R² menunjukkan nilai R persegi 0,487, yang

menunjukkan 48,7%, yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 48,7% terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, perbedaan $100\% - 48,7\% = 51,3\%$ adalah variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

I. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hafidzi et al. (2019:52), motivasi adalah pemberian dorongan yang meningkatkan keinginan untuk bekerja agar seseorang dapat bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan tetap konsisten dalam upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil pengujian Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Pekanbaru. Variabel *motivasi kerja* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Pekanbaru memiliki pengaruh positif.

Hasilnya adalah *t*-hitung variabel (2,667) lebih besar dari *t*-tabel (1,99897) dan sig. (0,010) kurang dari 0,05. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Nurhalizah dan Nurvi Oktiana (2024), yang menemukan bahwa ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,008 kurang dari 0,05.

Dari uraian di atas, Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Imigrasi TPI Pekanbaru dipengaruhi oleh motivasi kerja. Teori ini dapat diverifikasi.

II. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Didisiplinkan, menurut Sutrisno (2021:103) adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Ini sejalan dengan penelitian Bernaberdina (2022), yang

menemukan bahwa ada korelasi signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 hingga 0,05.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Imigrasi TPI Pekanbaru memengaruhi kinerja mereka. Ada bukti untuk hipotesis bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.

III. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (Mulyadi:2016:63), kinerja berasal dari kata "prestasi kerja" atau "prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang". Jadi, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan temuan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa secara keseluruhan, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan. Ini ditunjukkan oleh uji Anova atau *F*-test yang dilakukan secara bersamaan atau secara bersamaan.

Nilai *f*-hitung 29.438 dan nilai *f*-tabel 3,15, yang menunjukkan bahwa *F*-hitung lebih besar daripada *F*-tabel, dan nilai signifikansi 0,000 lebih besar daripada α 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai sebanding dengan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Siti Nurhalizah, Nurvi Oktiana (2024) dan Bernaberdina (2022). Menurut pengujian hipotesa dengan uji *F*, dapat disimpulkan bahwa dua variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis data di atas membawa kita ke beberapa kesimpulan berikut:

1. Nilai thitung variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah 2,667 lebih besar dari ttabel 1,99897, dan 0,010 kurang signifikan dari 0,05. Hal ini menunjukkan apabila nilai thitung melebihi ttabel maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komponen motivasi kerja.
2. Variabel thitung variabel disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh, dengan nilai signifikansi 0,00 lebih besar dari 0,05 dan nilai thitung sebesar 5,171 lebih besar dari ttabel. Jika nilai t hitung melebihi t tabel maka hipotesis ditolak yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil Nilai Ftabel sebesar 3,15, nilai signifikansi 0,00 lebih besar dari 0,05, dan Fhitung sebesar 29,438 tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan kerja dan disiplin mempunyai pengaruh sebesar 48,7%. Variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini menyumbang 51,3%.

SARAN

1. Diharapkan Pimpinan Kantor Imigrasi dapat mempertahankan dan membina lingkungan kerja yang positif dengan berfokus pada pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian, tanggung jawab, dan kemajuan. Mereka juga dapat membina hubungan positif antar pekerja.
2. Diharapkan pegawai akan menjadi lebih baik jika semua tugas, masalah, dan kewajiban dikomunikasikan kepada mereka sehingga mereka dapat

melakukan pekerjaannya secara efektif.

3. Disarankan Untuk mengetahui faktor mana yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai kantor imigrasi kelas I TPI Pekanbaru, ada baiknya bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema dan objek yang sama untuk menerapkan variabel tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Berna. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 72–78.
- Kurniawati, D. P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Di Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta*.
<http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/64186>
- Laia, T. Y., & Nasution, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kota Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 7(1), 19–25.
<https://doi.org/10.46576/jbc.v7i1.2176>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
<https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar,

- L. H. (2016). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
<http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Zaini, Z., & Agustian, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara. *Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(1), 109–115.
<https://doi.org/10.31334/trans.v2i1.427>