

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Pematangsiantar

Diana Florenta Butar-Butar¹, Mareta Siburian², Lupita Sihotang³, Mhd. Juhri Saragih⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Efarina

ARTICLE INFO	ABSTRAK
Article history: Received Aug 2, 2025 Revised Aug 16, 2025 Accepted Aug 25, 2025 Keywords: Disiplin Kerja; Motivasi; Peningkatan Kerja.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Pematangsiantar. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner, dengan menggunakan 44 sampel. Dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji t dan uji F, untuk mengetahui variabel independen mana yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam pengelolaan data ini digunakan tools SPSS Statistics Version 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dilihat dari nilai thitung untuk variabel ini sebesar 2,695. Sedangkan nilai pada tabel distribusi 5% adalah 2,018. Lalu thitung (2.695) > ttabel (2.018). Artinya variabel motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,010 < 0,05$) artinya variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta berpengaruh secara simultan. Sedangkan variabel disiplin kerja dilihat dari nilai thitung untuk variabel ini sebesar 4,775. Sedangkan nilai pada tabel distribusi 5% adalah 2,018. Lalu thitung 4,775 > ttabel (2.018). Artinya variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta berpengaruh secara simultan. Berdasarkan rangkuman hasil regresi berganda menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37.504 > 3.23$). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pejabat (Y). <i>This is an open access article under the CC BY-NC license.</i> 

Corresponding Author:

Diana Florenta Butar-Butar,
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Efarina,
Jl. Pendeta J. Wismar Saragih No. 72-74, Bane, Pematangsiantar Sumatera Utara. Indonesia 21143
Email: dianaflorentabutarbutar@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran PNS dalam memberikan pelayanan publik. Namun di Kejaksaan Negeri Pematangsiantar, ditemukan adanya beberapa masalah seperti menurunnya semangat kerja, dan kurangnya kedisiplinan pegawai. Karena peningkatan kesejahteraan akan berdampak pada keberhasilan perusahaan, motivasi merupakan komponen penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif (Mintawati, 2024). Suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuannya tanpa bantuan disiplin kerja pegawai yang efektif. Oleh karena itu, rahasia keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah disiplin dan motivasi.

Dengan demikian, kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja perusahaan. Tidak adanya motivasi terkait pekerjaan dari organisasi akan menimbulkan persepsi Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa organisasi tidak mendukung dan menghargai pekerjaannya. Akibatnya, Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi tidak tertarik dan kurang motivasi untuk bekerja lebih baik (Ningsih, 2023).

Berdasarkan pengamatan awal dan data yang diperoleh, mengidentifikasi bahwa masih ada pegawai yang bekerja asal-asalan, tidak disiplin dalam berpakaian, dan sering datang terlambat. Penelitian ini menjawab dua pertanyaan utama: Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? (Siswanto, 2019).

Tujuan dan Manfaat Penelitian Untuk menguraikan masalah dan memberikan solusi terhadap permasalahan yang dibahas di latar belakang merupakan tujuan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah tujuan yang ingin dicapai: a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Pematangsiantar. b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Pematangsiantar. c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Pematangsiantar (Audy Pramesti Hartana, 2024).

Manfaat Penelitian Berikut ini yang menjadi manfaat dalam penelitian ini, yaitu: a) Bagi Penulis. Temuan penelitian ini kiranya mampu membantu penulis untuk lebih memahami permasalahan bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan memberikan pengetahuan serta wawasan yang lebih kepada para pegawai. b) Bagi Kejaksaan Negeri Pematangsiantar. Agar dapat membantu Kejaksaan Negeri Pematangsiantar merupakan tujuan penelitian ini dalam mengidentifikasi unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan menyusun rencana untuk meningkatkannya. c) Bagi Akademis. Temuan penelitian ini dimaksudkan sebagai bahan referensi serta sebagai materi pembandingan data berdasarkan bidang kajian (Ibrahim et al., 2023).

2. METODE

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan sampel sebanyak 44 pegawai Kejaksaan Negeri Pematangsiantar. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, lalu dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS versi 25 (Darma, 2021).

Teori yang Digunakan

Untuk mendukung analisis, digunakan beberapa teori, antara lain: Teori Maslow dan Herzberg untuk motivasi kerja; Teori Mangkunegara untuk disiplin kerja. Dan teori kinerja menurut Mangkunegara dan Sutrisno, dengan indikator seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama tim (Siti et al., 2023).

Jenis Penelitian

Untuk menjawab permasalahan yang diteliti dari observasi mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pematangsiantar, penulis menggunakan penelitian kuantitatif dalam penyusunan penelitian ini. Purposive Sampling adalah Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini (Nurdiani, 2014).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk dapat dijadikan sampel, tempat dan waktu dianggap sebagai populasi dan sumber data. Karena data yang akan dicari peneliti sesuai dengan fokus yang telah ditetapkan, pemilihan lokasi penelitian menjadi hal yang sangat penting (Sukriah et al., 2024). Untuk mendapatkan data yang dapat dipercaya, peneliti memanfaatkan lokasi penelitian untuk melihat keadaan sesungguhnya dari hal yang diteliti. Kejaksaan Negeri Pematangsiantar yang berlokasi di Jalan Sutomo No. 1 Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, menjadi tempat penelitian dalam hal ini karena memberikan akses terhadap data atau informasi terkait permasalahan yang sedang diteliti. Pengumpulan data selama dua bulan dan pengolahan data selama satu bulan, yang meliputi penyajian dalam bentuk

skripsi dan proses bimbingan, selama kurang lebih tiga bulan yang peneliti habiskan untuk melakukan penelitian ini, dari bulan April dan selesai di bulan Juni setelah ijin penelitian diberikan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi disebut juga jumlah seluruh partisipan yang akan diteliti oleh seorang peneliti. Kemudian menurut sudut pandang yang berbeda, populasi secara harafiah diartikan sebagai seluruh variabel yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Sampel penelitian yaitu sebagian dari populasi yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan yang memiliki ciri-ciri yang sama (Suriani & Jailani, 2023).

Sampel Penelitian Sebagaimana dikemukakan oleh Arigunto (2020), sampel adalah komponen karakteristik populasi. Dan dikemukakan Nawawi (2020), sampel hanyalah sebagian yang mewakili populasi dan berfungsi sebagai sumber data sebenarnya untuk penelitian. Sampel yang diteliti yaitu pegawai yang bekerja di kantor Kejaksaan Negeri Pematangsiantar berjumlah 44 orang.

Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data menurut Hasan (2020) adalah proses penggunaan teknik atau prosedur tertentu untuk membuat ringkasan data atau ringkasan statistik. Tujuan pengolahan data adalah untuk mengubah data mentah yang diperoleh dari temuan menggunakan metode menjadi data yang berguna untuk penelitian di masa depan. Program komputer SPSS versi 25 yang dipakai dalam teknik pengolahan data penelitian ini karena memiliki sistem pengelolaan data dan memiliki menu-menu deskriptif dan juga kotak dialog yang lugas, sehingga mudah digunakan dan memiliki kemampuan analisis statistik yang baik (Wahyuni, 2020).

Pengujian Data Uji validitas dan reliabilitas saling terkait erat saat melakukan penelitian. Karena keduanya menentukan validitas dan keandalan penelitian, kedua kata ini sangat penting bagi keberhasilannya. Uji yang dipakai dalam penelitian ini yaitu: Uji Validitas, Uji Reabilitas. Pengujian Asumsi Klasik Adapun pengujian ini dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu : Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas (Nugraha, 2022).

Analisa Data Analisis data adalah proses mendeskripsikan, mengevaluasi, dan menganalisis data untuk menarik kesimpulan yang mendalam. Ini adalah langkah penting dalam proses data mentah menjadi informasi berguna. Tahapan dalam proses ini meliputi pengumpulan data, penyiapan data, pengolahan data, pengujian hipotesis, dan pembuatan laporan temuan (Hidayat et al., 2025).

Analisis Regresi Linear Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja perangkat desa (Y) maka digunakan analisis regresi linier berganda. Berikut persamaan regresi linier berganda Dimana:

Y = Variabel dependen

b0 = Konstanta

b1, b2 = Koefisien garis regresi

X1, X2 = Variabel independent

e = error

Uji Simultan (Uji F)

Derajat signifikansi dampak gabungan (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen dinilai dalam penelitian ini dengan menggunakan uji F. Penggunaan angka probabilitas signifikansi berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan. Secara spesifik:

1) Jika probabilitas signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) H_a diterima jika probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05, sedangkan H_0 ditolak.

Uji Parsial (Uji t)

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel X dan Y mempunyai hubungan yang signifikan. Penggunaan angka probabilitas signifikansi berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan. Secara spesifik,

1. Apabila angka probabilitas signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. H_a diterima dan H_0 ditolak apabila angka probabilitas signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur kemampuan modelnya untuk menjelaskan variasi variable terikatnya (Ghozali, 2020). Nilai koefisien determinasi mempunyai nilai antara 0 sampai dengan 1. Jika menghasilkan nilai yang rendah maka faktor independennya memiliki kemampuan yang kecil dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Sebaliknya, angka yang mendekati satu menunjukkan bahwa variable bebas hampir memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya (Wulandari et al., 2015).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, 44 pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden bertujuan dalam menguraikan gambaran identitas responden berdasarkan sampel penelitian yang sudah ditetapkan (Rahmayanti & Ariguntar, 2017).

Berikut ini terkait data responden disajikan dalam bentuk tabel yaitu :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Persentase %
1	20-29	14	31,82%
2	30-39	23	52,27%
3	40-59	7	15,91%
	Jumlah	44	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Dari 44 responden, sebanyak 16 orang atau 31,81% tergolong dalam kelompok umur 1 (20–29 tahun) dilihat pada tabel 5.2 di atas. Terdapat 23 orang, atau 52,27%, pada kelompok usia 2 (30–39 tahun). Tujuh orang, atau 15,91%, berada pada kelompok usia 3 (40–59 tahun).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	28	63,6
2	Perempuan	16	36,4
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dari 44 responden, sebanyak 28 responden laki-laki atau 63,6%, sedangkan sisanya sebanyak 16 responden Perempuan atau 36,4%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Persentase %
1	>1 Tahun	13	29,55
2	1-5 Tahun	22	50
3	>5 Tahun	9	20,45
	Jumlah	44	100

Sumber: Data Diolah, 2025

Dilihat dari tabel diatas, menjelaskan tentang masa kerja >1 Tahun sebanyak 13 pegawai (29,55%), masa kerja 1-5 Tahun ada 22 orang (50%), dan masa kerja >5 Tahun ada 9 orang (20,45%).

Analisis Data Penelitian

Uji Validitas

Nilai Corrected Item-Total Correlation dari semua daftar pernyataan menunjukkan kevalidan item tersebut. Berdasarkan temuan perhitungan koefisien korelasi SPSS (Anggraini et al., 2022). Hasil uji validitas ditampilkan pada tabel berikut untuk informasi lebih lanjut,

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
VAR00001	0,544	0,2973	Valid
VAR00002	0,729	0,2973	Valid
VAR00003	0,617	0,2973	Valid
VAR00004	0,672	0,2973	Valid
VAR00005	0,677	0,2973	Valid
VAR00006	0,731	0,2973	Valid
VAR00007	0,643	0,2973	Valid
VAR00008	0,544	0,2973	Valid

Dari hasil uji validitas di atas r_{hitung} memiliki nilai $> 0,2973$ sehingga semua pernyataan yang dipakai sebagai kuesioner dinyatakan valid, dan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut

Tabel 5. Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
VAR00001	0,792	0,2973	Valid
VAR00002	0,678	0,2973	Valid
VAR00003	0,800	0,2973	Valid
VAR00004	0,825	0,2973	Valid
VAR00005	0,801	0,2973	Valid
VAR00006	0,913	0,2973	Valid
VAR00007	0,916	0,2973	Valid
VAR00008	0,887	0,2973	Valid

Berdasarkan tabel di atas, r_{hitung} memiliki nilai $> 0,2973$ bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

Uji Realibilitas

Hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS Statistics Versi 25 ditampilkan pada tabel di bawah ini. Cronbach Alpha merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengetahui tingkat ketergantungan yaitu dengan membandingkan nilai Alpha dengan standarnya.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1)
Reliability Statistics

Cronboach's Alpha	N of Items
,873	20

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil diatas diperoleh hasil uji reliabilitas dari variabel motivasi kerja (X_1) yaitu $0,873 > 0,60$ dari 20 item sehingga dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)
Reliability Statistics

Cronboach's Alpha	N of Items
,954	1

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil diatas diperoleh hasil uji reliabilitas dari variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,954 > 0,60 dari 1 item, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Reliabilitas Kinerja (Y)

Cronboach's Alpha	N of Items
,907	20

Sumber: Data Diolah 2025

Dari pengolahan data diperoleh hasil uji reliabilitas dari variabel kinerja (Y) adalah 0,907 > 0,60 dari 20 item, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Motivasi Kerja	0,873	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,954	0,60	Reliabel
Kinerja	0,907	0,60	Reliabel

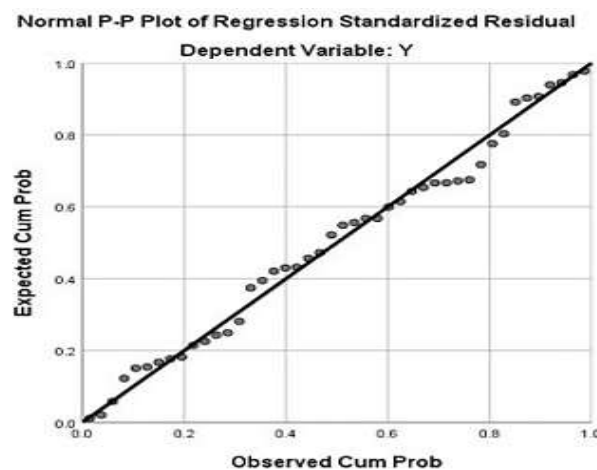
Sumber: Data Diolah 2025

Maka disimpulkan keseluruhan variabel mempunyai koefisien alpha > 0,60. Sehingga disimpulkan semua variabel ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Peta probabilitas normal berikut menggambarkan temuan uji normalitas yang dilakukan untuk penelitian ini:



Gambar 1. Uji Normalitas

Terlihat dari grafik titik tersebar sepanjang garis diagonal dan mengikuti jalurnya. Sehingga, distribusi data penelitian dapat dikatakan normal (standar normalitas dapat dipenuhi). Karena jika garis tidak mengikuti garis diagonal atau jauh dari garis diagonal menunjukkan data tidak normal. Dengan hasil tersebut maka data yang digunakan dapat dilanjutkan pada penelitian selanjutnya (Sukriadi et al., 2016).

Uji Multikolinearitas

Tabel 10: Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	(B)		(Beta)			Tolerance	VIF
(Constant)	8,246	3,226	-	2,556	0,014	-	-
Motivasi	0,429	0,159	0,319	2,695	0,010	0,614	1,629
Disiplin kerja	0,595	0,125	0,566	4,775	0,000	0,614	1,629

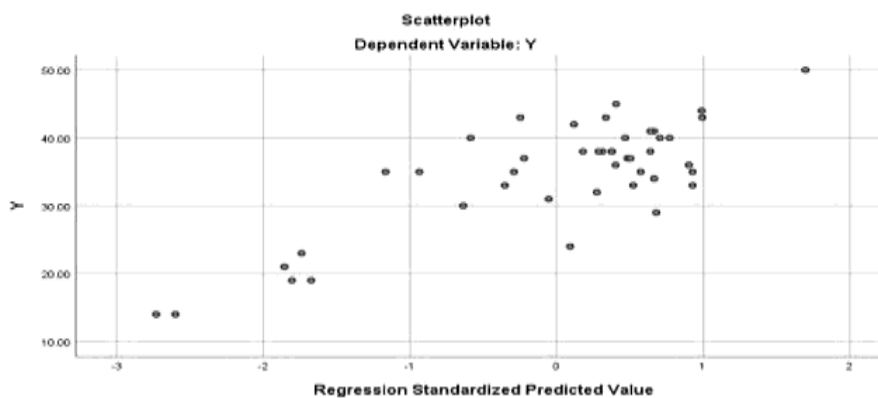
Dependent Variable: Kinerja

Nilai toleransi variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,614 terlihat dari tabel diatas. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan yang berarti antara disiplin kerja dan motivasi dengan kinerja Kejaksaaan Negeri (Y) Pematangsiantar karena nilai toleransinya $\neq 0$. Sedangkan variabel independennya mempunyai nilai VIF sebesar 1,629.

Oleh karena itu, nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat kolinearitas antara variabel independennya serta pengaruhnya terhadap kinerja Kejaksaaan Negeri (Y) Pematangsiantar. Oleh karena itu, wajar jika menggunakan model garis regresi berganda untuk variabel komitmen kinerja Kejaksaaan Negeri Pematangsiantar (Y) dengan variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2).

Uji Heterokedastisitas

Permasalahan heteroskedastisitas terjadi ketika varians variabel-variabel dalam model regresi tidak konstan. Dengan meneliti hasil plot grafik antara nilai prediksi variabel dependen dapat diketahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan terlihat dari gambar di atas tidak ada pola yang terlihat. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada variasi varian antara sisa pengamatan. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat disebut dengan analisis regresi linier berganda. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat positif atau negatif. Berikut adalah hasil perhitungan nilai-nilai tersebut:

Tabel 11. Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations (Zero-order)
	(B)	Std. Error	(Beta)				
(Constant)	8.246	3.226	-		2.556	0.014	-
X1	0.429	0.159	0.319		2.695	0.010	0.671
X2	0.595	0.125	0.566		4.775	0.000	0.764

Dependent Variable: Y

Adapun model regresi linear yang dihasilkan dari tabel diatas diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = 8,246 + 0,429 X_1 - 0,595 X_2$$

Dari model regresi ini terlihat jelas adanya hubungan satu arah antara kinerja, disiplin kerja, dan motivasi. Artinya kinerja akan naik satu satuan setiap kenaikan satu satuan motivasi dan disiplin kerja.

- Konstanta sebesar 8,246 menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu variabel kinerja akan bernilai 8,246 jika variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan (bernilai 0).
- Jika nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,429, maka variabel terikat yaitu variabel kinerja akan naik sebesar 0,429 jika variabel motivasi bertambah (satu) satuan sedangkan variabel disiplin kerja tetap.
- Jika nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,595. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang merupakan variabel terikat akan mengalami kenaikan sebesar 0,595 jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar (satu) satuan sedangkan variabel motivasi tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Sejauh mana model dapat memperhitungkan variasi variabel dependen ditunjukkan oleh koefisien determinasi.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.671 ^a	0.450	0.437	6.09502

Predictors: (Constant), motivasi

Fhitung dari hasil SPSS adalah 37.504. Sedangkan pada $\alpha(0,05)$, nilai F tabel dengan derajat kebebasan penyebut 41 dan pembilang 2 adalah 3,23. $F_{\text{tabel}}(3,23)$, maka $> F_{\text{hitung}}(37,504)$. Dengan demikian, terbukti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja Kejaksaaan Negeri Pematangsiantar (Y).

Uji t

Berdasarkan temuan regresi pada tabel 5.16, pengujian ini menentukan sejauh mana masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh secara independen terhadap variabel terikat (Y). Untuk melakukan uji t, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dibandingkan dengan tingkat kesalahan 5%. Dapat disimpulkan bahwa suatu variabel mempunyai pengaruh yang besar jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}

Tabel 13. Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8.246	3.226	-	2.556	0.014
X1	0.429	0.159	0.319	2.695	0.010
X2	0.595	0.125	0.566	4.775	0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

Dari perhitungan statistik uji t tersebut, H_1 disetujui dan H_0 ditolak karena t_{hitung} variabel motivasi = 2,695 $>$ tabel 2,018. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Kejaksaaan Negeri Pematangsiantar

berkorelasi positif. Nilai t_{hitung} disiplin kerja = 4,775 > tabel = 2,018, berdasarkan perhitungan statistik uji t di atas. Akibatnya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja Kejaksaaan Negeri Pematangsiantar (Munthe & Purba, 2020).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa Mangkai Lama, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan, dengan jumlah signifikannya dalam peningkatan kinerja pegawai Kejaksaaan Negeri Pematangsiantar yang dimana Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan, dengan jumlah signifikannya dalam peningkatan kinerja pegawai Kejaksaaan Negeri Pematangsiantar maka Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai Kejaksaaan Negeri Pematangsiantar. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin menyampaikan saran yang kiranya bermanfaat yaitu Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Kejaksaaan Negeri Pematangsiantar, maka disarankan harus mampu memberikan dorongan kepada para pegawainya berdasarkan faktor yang sudah disebutkan dalam penelitian ini yang sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kejaksaaan Negeri Pematangsiantar. Disiplin kerja juga merupakan faktor utama dalam tercapainya kinerja pegawai yang maksimal, untuk itu sebaiknya Kejaksaaan Negeri lebih memperhatikan dan lebih menerapkan kedisiplinan bagi para pegawai dan untuk meningkatkan kinerja pegawai disuatu organisasi, disarankan untuk peneliti selanjutnya melakukan uji terhadap variabel lainnya yang diduga akan memiliki pengaruh dengan peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran statistika menggunakan software SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504.
- Audy Pramesti Hartana, K. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kejaksaaan Negeri Buleleng*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2)*. Guepedia.
- Hidayat, R., Fitri, R. A., & Hermina, D. (2025). Langkah Penelitian Manajemen Pendidikan: Penemuan Masalah, Telaah Pustaka, Persiapan Penelitian, Pengumpulan Data, Analisis Data Dan Penyimpulan/Pemaknaan, Dan Pelaporan & Evaluasi Penelitian. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(6), 509–523.
- Ibrahim, M. B., Sari, F. P., Kharisma, L. P. I., Kertati, I., Artawan, P., Sudipa, I. G. I., Simanihuruk, P., Rusmayadi, G., Muhammadih, M. ud, & Nursanty, E. (2023). *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mintawati, H. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 315–323.
- Munthe, R. N., & Purba, D. S. (2020). PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KOTA PEMATANGSIANTAR: THE EFFECT OF SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE NATIONAL NARCOTICS AGENCY (BNN), PEMATANGSIANTAR CITY. *Jurnal Edueco*, 3(2), 13–50.
- Ningsih, N. S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Non Asn Di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen*. Universitas Putra Bangsa.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik*. Pradina Pustaka.
- Nurdiani, N. (2014). Teknik sampling snowball dalam penelitian lapangan. *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications*, 5(2), 1110–1118.
- Rahmayanti, S. N., & Ariguntar, T. (2017). Karakteristik Responden dalam Penggunaan Jaminan

- Kesehatan Pada Era BPJS di Puskesmas Cisoka Kabupaten Tangerang Januari-Agustus 2015. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 6(1), 61–65.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Siti, F., Novie, A. M., & Tati, H. (2023). *PENGARUH KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DI UPT CREW KA TIGA GAJAH*. Universitas Baturaja.
- Sukriadi, S., Basir, A., & Rusdiana, R. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap hasil belajar matematika siswa pada materi sudut dan garis di kelas VII MTs Normal Islam Samarinda. *JPMI (Jurnal Pendidikan Matematika Indonesia)*, 1(2), 65–73.
- Sukriah, Y., Sahara, N., Eriyanti, R. W., Huda, A. M., & Suprayitno, K. (2024). *Metodologi penelitian: menguasai pemilihan dan penggunaan metode*. Penerbit Adab.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Wahyuni, M. (2020). *Statistik deskriptif untuk penelitian oleh data manual dan SPSS versi 25*. Bintang Pustaka Madani.
- Wulandari, N. L. P., Sarja, N. L. A. K. Y., Saryanti, I. G. A. D., & Kom, S. (2015). Prediksi jumlah pelanggan dan persediaan barang menggunakan metode regresi linier berganda pada bali orchid. *JOSINFO: Jurnal Online Sistem Informasi*, 1(1).