

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak

Siti Yulyanti^{1*}, Prasetyo Kurniawan²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (1-08-2024)
Revised (7-08-2024)
Accepted (01-09-2024)

Keywords:

Motivation, Work Discipline,
Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at Kantor Warunggunung Kabupaten Lebak, both partially and simultaneously. This type of research is quantitative with a descriptive method. The sampling technique uses saturated sampling and the sample in this study is 50 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The results obtained in the research were based on the t test on the motivation variable $t_{count} 6.901 > t_{table} 2.011$ with a significance level of $0.000 > 0.05$ meaning that motivation (X1) partially has a significant effect on employee performance (Y) and the work discipline variable (X2) $t_{count} 3.744 > t_{table} 2.011$ with a significant level of $0.000 > 0.05$ meaning that work discipline (X2) partially and significantly influences employee performance (Y). Meanwhile, based on the results of the F test, it was found that the F_{count} value was $26.090 > F_{table} 3.200$ with a significant level of $0.000 > 0.05$, so it can be concluded that motivation (X1) and work discipline (X2) simultaneously and significant influences employee performance (Y) at Kantor Warunggunung Kabupaten Lebak. With a determination coefficient value of 52.6% the remainder $(100 - 52.6\%) = 47.4\%$ is influenced by other factors.

Kata Kunci:

Motivasi, Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan warunggunung kabupaten lebak baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis Penelitian ini adalah Kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil yang didapat pada penelitian berdasarkan uji t pada variabel motivasi thitung $6,901 > ttabel 2,011$ dengan tingkat sig. $0,000 > 0,05$ artinya bahwa motivasi (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan variabel disiplin kerja (X2) thitung sebesar $3,744 > ttabel$ sebesar $2,011$ dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$ artinya bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan terhadap kinerja pegawai (Y). sementara berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa nilai Fhitung $26,090 > Ftabel 3,200$ dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak. Dengan nilai koefisien determinasi 52,6% sedangkan sisanya $(100 - 52,6\%) = 47,4\%$ dipengaruhi faktor lain.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

*Corresponding author.

E-mail: sitiyulyanti332@gmail.com (First Author)

Di era globalisasi, instansi pemerintahan yang kompetitif harus memiliki manajemen yang efektif. Peningkatan kinerja pegawai dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang berkualitas di bidangnya. Di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia termasuk hal yang harus diprioritaskan sebagai aset terpenting instansi. Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi, komitmen yang tinggi terhadap instansi, disiplin dan keterampilan profesional kemungkinan besar akan melakukan tugasnya secara efektif, menjadikannya lebih efektif dan efisien. Pegawai yang profesional dipahami memiliki visi untuk selalu berpikir, bekerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyal dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan instansi. Sumber daya manusia adalah aset instansi yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini instansi pemerintahan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Suatu instansi atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan instansi yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu instansi atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu instansi atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu instansi atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kinerja instansi.

Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Jika organisasi memiliki kinerja sumber daya manusia yang baik, maka keberhasilan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya jika kinerja pegawai tidak optimal maka hasilnya pun tidak akan optimal. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya. Setiap pegawai memiliki keterampilan yang berbeda untuk tampil di organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup instansi. Berdasarkan observasi kinerja pegawai masih perlu ada peningkatan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi dianggap ada apabila pegawai menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditentukan dan hasil kerja yang dicapai melebihi nilai yang ditentukan oleh instansi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, motivasi dan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Warungnung Kabupaten Lebak masih belum mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, Motivasi dapat juga menjadi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Mendapatkan penghargaan dari atasan karena telah bekerja dengan baik adalah bentuk prestasi kerja yang diharapkan pegawai, namun kurangnya penghargaan dalam suatu organisasi membuat menurunnya motivasi dalam diri pegawai. Motivasi kerja yang diberikan instansi kepada pegawai kantor kecamatan warungnung masih dirasa belum maksimal. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya motivasi dan semangat kerja pada diri pegawai yang menjadi penyebab utama dalam motivasi kerja, jika hal tersebut diabaikan secara terus menerus maka seorang pegawai akan merasa tidak diakui dan dihargai sehingga mengurangi rasa semangat pada diri pegawai yang dapat menghambat kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena disiplin kerja dapat membuat pekerjaan yang dilakukan lebih efisien dan efektif. Jika pegawai tidak menjaga kedisiplinan kerjanya dengan baik, kemungkinan tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi tidak akan tercapai. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja merupakan etika kerja yang harus dimiliki oleh seorang pegawai namun pada observasi awal ada beberapa pegawai kantor kecamatan warungnung kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya terutama dalam pelayanan. Kemudian dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai harus mematuhi peraturan instansi yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari, Namun, tingkat absensi pegawai kantor kecamatan warungnung masih rendah sebab pegawai sering melanggar peraturan instansi seperti datang terlambat namun pulang cepat hal tersebut dapat mengakibatkan kurangnya disiplin kerja dan rasa tanggung jawab terhadap waktu jam kerja dalam diri pegawai yang mengakibatkan rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai Kantor kecamatan warungnung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan warungnung kabupaten lebak baik secara parsial maupun secara simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

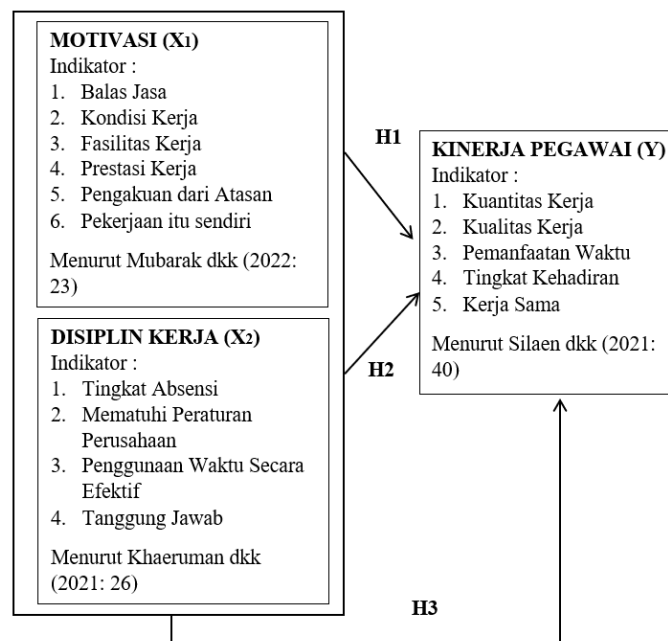
Menurut Krisnandi dkk (2019: 155) “motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang dicirikan oleh berbagai aktivitas melalui suatu proses psikologis yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik untuk mengarahkan seseorang menuju tujuan”. Selain itu menurut Budiyanto dan Mochklas (2020: 59) “motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya”. Menurut Mukrodi dkk (2019: 14) “motivasi adalah dorongan yang lahir dalam diri seseorang untuk mengambil tindakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan”.

Disiplin Kerja

Menurut Harras dkk (2020: 109) “disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau pegawai melaksanakan perintah organisasi/pimpinan dalam ruang lingkup pekerjaan”. Menurut Sutrisno (2020: 87) “disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. Menurut Khaeruman dkk (2021: 23) “disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Selain itu menurut Dewi dan Harjoyo (2019: 124) “disiplin merupakan alat atau sarana organisasi untuk menjaga eksistensinya. Penyebabnya adalah karena pegawai yang sangat disiplin mematuhi semua peraturan yang berlaku membuat pekerjaan berjalan sesuai rencana”. Menurut Febriansah (2018: 125) “disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari Perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Kinerja Pegawai

Menurut Mubarak dkk, (2022: 9) “kinerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan secara langsung suatu prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya pada suatu perusahaan”. Sementara itu menurut Khaeruman dkk (2019: 8) “kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing”. Menurut Budiyanto dan Mochklas (2020: 9) “kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu”. Sementara menurut Silaen dkk (2021: 31) itu Kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh pegawai berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Sudja (2020: 100) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak.
- H2 : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak.
- H3 : Terdapat pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak.

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode Kuantitatif merupakan metode penelitian yang pengumpulan data berupa angka-angka sebagai bahan untuk analisis dan melakukan kajian penelitian terkait yang akan diteliti. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian ini karena mendeskripsikan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten lebak Banten. Adapun tempat penelitian yang dilakukan yaitu di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak Banten yang beralamat di Jl. Raya Rangkasbitung-Pandeglang Km. 09 Kec. Warunggunung, Kab. Lebak-Banten. Menurut Masita (2022: 79) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Oleh karena itu, didalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Dari data yang diperoleh maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Menurut Sugiyono (2017: 277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan". Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72333991
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.077
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 diatas, diperoleh nilai *signifikansi* atau Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 dan lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 hal ini menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independent. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF atau *tolerance value* jika nilai VIF ≤ 10 dan nilai *tolerance* $\geq 0,1$. Berikut adalah hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan *Collinearity Statistic*

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.366	4.743		3.029	.004		
	MOTIVASI	.383	.070	.618	5.456	.000	.786	1.273
	DISIPLIN KERJA	.203	.122	.189	1.670	.102	.786	1.273

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,786 dan disiplin kerja 0,786, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,273 serta Disiplin Kerja sebesar 1,273 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.274	3.029		-.090	.928
	MOTIVASI	-.048	.045	-.172	-1.072	.289
	DISIPLIN KERJA	.109	.078	.225	1.397	.169

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 diatas, *glejser test* model pada variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0,289 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0,169 dimana keduanya nilai *signifikansi* (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* (DW) dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.506	2.781	1.727

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,727 yang berada diantara interpretasi 1,550-2,460.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 277) "regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)". Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier berganda yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.366	4.743		3.029	.004
	MOTIVASI	.383	.070	.618	5.456	.000
	DISIPLIN KERJA	.203	.122	.189	1.670	.102

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian SPSS pada tabel 5 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 14,366 + 0,383X1 + 0,203 X2$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui bahwa:

- Nilai Konstanta sebesar 14,366 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak dipertimbangkan, maka Kinerja Pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 14,366 *point*.
- Nilai Variabel Motivasi (X1) sebesar 0,383 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,383 *point*.
- Nilai Disiplin Kerja (X2) 0,203 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) 0,203 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		MOTIVASI	KINERJA PEGAWAI
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel motivasi memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA PEGAWAI
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,636 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	.725 ^a	.526	.506	2.781	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,725 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.488	2.832

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,498 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 49,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-49,8\%) = 50,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.393	3.292

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,404 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 40,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-40,4\%) = 59,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.506	2.781

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,526 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 52,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-52,6\%) = 47,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilakukan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai *t hitung* dengan *t tabel* yaitu sebagai berikut:

a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H0 diterima dan H1 ditolak

b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 27, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.433	3.105		6.581	.000
	MOTIVASI	.437	.063	.706	6.901	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 12 diatas, diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (6,901 > 2,011) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H01 ditolak Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.804	5.864		3.377	.001
	DISIPLIN KERJA	.511	.136	.636	3.744	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 13 diatas, diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (3,744 > 2,011) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H02 ditolak Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.468	2	201.734	26.090	.000 ^b
	Residual	363.412	47	7.732		
	Total	766.880	49			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 14 diatas, diperoleh nilai *F hitung* > *F tabel* atau (26,090 > 3,200). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y). hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi $Y = 20,433 + 0,437X1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,706 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,498 atau sebesar 49,8% sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (6,901 > 2,011). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudarso (2020) mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan pamulang kota tangerang selatan. Dimana dari penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y). hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi $Y = 19,804 + 0,511X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,636 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,404 atau sebesar 40,4% sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,744 > 2,011)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama dkk (2024) yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan cikarang barat. Dimana dari penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y). hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi $Y = 14,366 + 0,383X_1 + 0,203X_2$, nilai koefisien korelasi berganda diperoleh sebesar 0,725 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,526 atau sebesar 52,6% sedangkan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(26,090 > 3,200)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperkuat kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudarso (2021) yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan serpong tangerang selatan. Dimana dari penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan serpong tangerang selatan

5. PENUTUP

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, mengenai penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak, maka dapat disimpulkan bahwa: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 20,433 + 0,437X_1$ artinya pengaruh bersifat positif, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,706 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi pengaruh sebesar 0,498 atau sebesar 49,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,901 > 2,011)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 19,804 + 0,511X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,636 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,404 atau sebesar 40,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,744 > 2,011)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 14,366 + 0,383X_1 + 0,203X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,725 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,526 atau sebesar 52,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(26,090 > 3,200)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Uisu Press.
- Amruddin., dkk. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Sukoharjo: Pradina Pustaka
- Amruddin., dkk. (2022). Pengantar Manajemen (Konsep dan Pendekatan Teoretis). Bandung: Media Sains Indonesia
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.

- Budiyanto, E., Mochamad, M. (2020). *Kinerja Pegawai*. Banten: CV. AA Rizky
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Febriansah, R. E. (2018). *Buku Ajar Manajemen SDM*. Sidoarjo: UMSIDA Press
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariant dan Ekonometrika Dengan Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harras, H., Endang, S., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Heriyana, & Neti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Sanga Desa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 4
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Islamudin., & Pina, N. M. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Air Dikit Kabupaten Mukomuko. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, Volume 4 Nomor 1
- Khaeruman., dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. Banten: CV. AA Rizky.
- Krisnandi, H., Suryono, E., & Edi, S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta Selatan: LPU-UNAS
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada PT. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(2), 315-330.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Masita., dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini
- Mubarak, M., Hasanuddin, R., & Muhlis, R. (2022). *Gaya Kepemimpinan Tekanan & Motivasi Kerja*. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia
- Mukrodi., dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Nurhayati, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kertasmaya Kabupaten Indramayu. *Buletin Bisnis & Manajemen*. Volume 06 No. 02
- Pratama, J., Ria, M., & Tri, E. S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cikarang Barat. *Jurnal Manifest*. Vol. 04 No. 01. <https://www.jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/manifest>
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Priadana, S., & Denok, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Aqus Teknik
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press
- Saputro, R. C., & Verawati, D. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bener Purworejo. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 523-534. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.244>

- Setianti, F., Putra, Y. P., & Andarin, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3, 16–30. <http://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JPE/article/view/1595>
- Silaen, N. R., dkk. (2021). *Kinerja Pegawai*. Bandung: Grup CV. Widina Media Utama
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya*, Vol. 3, No. 2
- Sudarso, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Swara Manajemen*, Vol.1 No. 2
- Sudja, I. N., & Gama, A. W. S. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Prof. Dr. Sugiyono*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media
- Sulfina, I., & Yani, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 162–173. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.226>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert
- Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada