



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung Kota Tangerang

The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At The Jatiuwung District Office In Tangerang City

Delia Darmayanti¹, Suwanto²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : deliadharna23.dd@gmail.com ^{1*}, dosen01813@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 29-05-2025

Revised : 01-06-2025

Accepted : 03-06-2025

Published : 06-06-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at the Jatiuwung District Office, Tangerang City, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique employs a saturated sampling method, with a population of 50 employees, resulting in a sample size of 50 employees for this study. Data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The analysis results show that the simple regression equation is $Y = 48.649 + 0.907X_1$, and based on the t -test between the work discipline variable and employee performance, the t -calculated value is $3.547 > 0.679$ t -table, indicating that work discipline affects employee performance. The analysis results also show that the simple regression equation is $Y = 48.649 + 0.826X_2$, and based on the t -test between the work motivation variable and employee performance, the t -calculated value is $2.833 > 0.679$ t -table, indicating that work motivation affects employee performance. Furthermore, the multiple regression equation is $Y = 48.649 + 0.907X_1 + 0.826X_2$, and based on the F -test between the variables of work discipline, work motivation, and employee performance, F -calculated value is $13.383 > F$ -table which supported by Adjusted R Square value is 0.915, which means that 91.5% of employee performance is influenced by work discipline and work motivation variables simultaneously, while the remaining 8.5% is influenced by other variables

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jatiuwung Kota Tangerang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan populasi sebanyak 50 pegawai dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi sederhana adalah $Y = 48,649 + 0,907X_1$ dan berdasarkan uji t antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai didapatkan nilai $t_{hitung} 3,547 > 0,679$ t_{tabel} yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi sederhana adalah $Y = 48,649 + 0,826X_2$ dan berdasarkan uji t antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai didapatkan nilai $t_{hitung} 2,833 > 0,679$ t_{tabel} menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi berganda adalah $Y = 48,649 + 0,907X_1 + 0,826X_2$ dan berdasarkan uji F antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai didapatkan nilai $F_{hitung} 13,383 > 4,03$ F_{tabel} yang didukung dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,915 hasil ini menunjukkan bahwa 91,5%



mengandung arti pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dan sisanya sebanyak 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh para pemimpin perusahaan adalah meningkatkan produktivitas pegawai. Kinerja yang optimal dari setiap pegawai memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mewujudkan target perusahaan sangat dipengaruhi oleh kontribusi individu pegawai. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan mengambil berbagai langkah seperti menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan, memberikan kompensasi yang sesuai, memotivasi pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan, merasa dihargai, dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN RB) Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 (2021:12) tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, *kinerja pegawai* diartikan sebagai hasil kerja pegawai yang diukur melalui indikator kinerja, yang kemudian dievaluasi dan diberikan umpan balik guna meningkatkan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan pengertian tersebut maka, peneliti memberikan data berupa tabel kinerja pegawai yang sesuai dengan jabatan dan penilaian pegawainya sebagai berikut

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jatiuwung
Kota Tangerang Periode 2021 - 2023

No.	Jabatan	Target	Realisasi			Kriteria
			2021	2022	2023	
1.	Camat Jatiuwung	100%	90%	87%	80%	B
2.	Sekretariat	100%	88%	82%	74%	B
3.	Kabag Ekonomi Pembangunan	100%	82%	83%	80%	B
4.	Kabag Kemasyarakatan	100%	79%	69%	66%	C
5.	Kabag Tata Pemerintahan	100%	83%	80%	70%	C
6.	Kabag Pelayanan Umum	100%	82%	79%	75%	C

Sumber: Sekretariat Kecamatan Jatiuwung (2024)

Penilaian kriteria pegawai didasarkan pada penilaian internal yang dilakukan oleh kesekretariatan Kecamatan Jatiuwung dengan skala sebagai berikut

Tabel 1.2
Skala Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jatiuwung
Kota Tangerang

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	90 - 100	Sangat Baik (SB)
2.	80 - 89	Baik
3.	70 - 79	Cukup
4.	60 - 69	Kurang Baik (KB)
5.	≤ 59	Sangat Tidak Baik (STB)

Sumber: Sekretariat Kecamatan Jatiuwung (2024)



Berdasarkan tabel penilaian kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jatiuwung maka peneliti menjelaskan bahwa kinerja pegawai dari tahun 2021 hingga 2023 cenderung menurun pada jabatan – jabatan tertentu. Pada jabatan Kabag Kemasyarakatan memiliki nilai terendah dan selalu menurun disetiap tahunnya dengan kategori “cukup” yang mana hal ini perlu ditinjau dan dipertimbangkan kembali oleh kesekretariatan Kantor Kecamatan Jatiuwung. Penurunan kinerja pegawai pada beberapa jabatan bisa dipengaruhi oleh banyak faktor seperti disiplin kerja pegawai dan motivasi kerja pegawai.

Tabel 1.3
Data Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Jatiuwung Kota Tangerang
Periode 2021 - 2023

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Alpha	Presentase Ketidakhadiran
2021	229	50	288	152	107	4,8%
2022	234	50	294	187	119	4,7%
2023	232	50	303	169	100	4,9%

Sumber: Sekretariatan Kecamatan Jatiuwung (2024)

Ditinjau dari data absensi pegawai Kantor Kecamatan Jatiuwung pada tahun 2021, 2022 dan 2023 maka dapat disimpulkan dari presentase ketidakhadiran pegawai yang memiliki grafik naik turun dari tahun 2021 sebanyak 4,8% kemudian tahun 2022 sebanyak 4,7% dan pada tahun 2023 sebanyak 4,9% hal ini jika dibiarkan secara terus menerus maka akan menjadi masalah yang serius bagi Kantor Kecamatan Jatiuwung sendiri dan dapat menurunkan penilaian kinerja pegawainya secara signifikan.

Tabel 1.4
Data Pra Survei Motivasi Kerja Kantor Kecamatan Jatiuwung
Kota Tangerang

No.	Pernyataan	Jumlah Pegawai	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Saya merasa memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil yang baik di tempat kerja	30	14	47%	16	53%
2.	Saya memiliki kemauan yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal	30	13	43%	17	57%
3.	Saya rela mengorbankan waktu atau usaha lebih untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	30	18	60%	12	40%
4.	Saya termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan keahlian saya dalam bidang pekerjaan saya	30	14	47%	16	53%
5.	Saya bersemangat untuk melatih keterampilan baru yang berguna dalam pekerjaan	30	12	40%	18	60%
6.	Saya merasa bertanggung jawab penuh atas tugas dan hasil kerja yang saya lakukan	30	11	37%	19	63%
7.	Saya memahami kewajiban saya sebagai pegawai dan berusaha memenuhinya dengan baik	30	11	37%	19	63%
8.	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan yang mendorong saya untuk mencapai hasil terbaik	30	17	57%	13	43%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan data prasurevei yang sudah disesuaikan oleh peneliti dengan indikator motivasi kerja pada penelitian ini maka, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada nomor 6 dan 7 menjelaskan bahwa lebih banyak responden yang menjawab tidak dengan pernyataan mengenai tanggung jawab dan kewajiban sebagai pegawai. Hal ini dilandasi dengan adanya hubungan motivasi kerja yang ada pada diri pegawai – pegawai Kantor Kecamatan Jatiuwung



METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Waty (2023:140) berpendapat sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas

3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2021:277) berpendapat analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2021:213) berpendapat hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10

Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja	0,284	0,230	Valid
2.	Saya hadir secara penuh sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	0,457	0,230	Valid
3.	Saya selalu mengikuti aturan yang ditetapkan untuk melakukan cuti dan izin	0,290	0,230	Valid
4.	Saya menaati seluruh peraturan kerja yang ada di Kantor Kecamatan Jatiuwung	0,324	0,230	Valid
5.	Saya memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan sesuai prosedur	0,447	0,230	Valid
6.	Saya berusaha untuk meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan	0,272	0,230	Valid
7.	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan setiap tugas untuk menghindari kesalahan	0,447	0,230	Valid
8.	Saya selalu siap mengantisipasi kemungkinan adanya gangguan atau maslaah dalam bekerja	0,456	0,230	Valid
9.	Saya selalu bersikap jujur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	0,635	0,230	Valid
10.	Saya mengutamakan kepentingan masyarakat dalam menjalankan tugas	0,501	0,230	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)



Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1), dapat disimpulkan bahwa untuk setiap pernyataan dari nomor 1 hingga 10, nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari 0,230. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki r_{hitung} yang lebih tinggi daripada r_{tabel} , yang berarti semua pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dianggap valid. Validitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (X1) dapat diandalkan dan relevan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4.11
Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Saya selalu merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik	0,405	0,230	Valid
2.	Saya memiliki kemauan untuk bekerja lebih dari batas waktu jika diperlukan	0,665	0,230	Valid
3.	Saya rela membantu rekan kerja yang membutuhkan dukungan	0,655	0,230	Valid
4.	Saya mengikuti pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan keahlian saya	0,668	0,230	Valid
5.	Saya secara aktif melatih keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan	0,560	0,230	Valid
6.	Saya dapat bertanggung jawab mengenai tugas yang diberikan pada saya	0,438	0,230	Valid
7.	Saya merasa tanggung jawab adalah memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat	0,688	0,230	Valid
8.	Saya memahami kewajiban saya sebagai pegawai di Kantor Kecamatan Jatiuwung	0,962	0,230	Valid
9.	Saya berusaha memenuhi semua kewajiban sesuai peraturan yang berlaku	0,655	0,230	Valid
10.	Saya memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat	0,678	0,230	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2), dapat disimpulkan bahwa untuk setiap pernyataan dari nomor 1 hingga 10, nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari 0,230. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki r_{hitung} yang lebih tinggi daripada r_{tabel} , yang berarti semua pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dianggap valid. Validitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja (X2) dapat diandalkan dan relevan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4.12
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Saya berusaha menyelesaikan jumlah tugas yang diberikan setiap hari	0,503	0,230	Valid
2.	Saya dapat menangani beban kerja yang diberikan tanpa menurunkan kualitas hasil	0,565	0,230	Valid
3.	Saya mampu mengelola waktu sehingga jumlah pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu	0,429	0,230	Valid
4.	Saya memastikan setiap pekerjaan diselesaikan dengan hasil yang memuaskan	0,789	0,230	Valid
5.	Saya menerima masukan dari rekan kerja untuk meningkatkan kualitas hasil kerja	0,541	0,230	Valid
6.	Saya berusaha mengikuti standar yang ditetapkan agar hasil kerja memiliki kualitas yang baik	0,705	0,230	Valid
7.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang harus segera saya selesaikan	0,736	0,230	Valid
8.	Saya dapat bekerja dengan cepat dan tepat tanpa mengorbankan kualitas hasil	0,727	0,230	Valid
9.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan jadwal yang berubah tanpa menunda pekerjaan	0,716	0,230	Valid
10.	Saya menyadari pentingnya ketepatan waktu dalam setiap tugas yang diberikan	0,635	0,230	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)



Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y), dapat disimpulkan bahwa untuk setiap pernyataan dari nomor 1 hingga 10, nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari 0,230. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki r_{hitung} yang lebih tinggi daripada r_{tabel} , yang berarti semua pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dianggap valid. Validitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diandalkan dan relevan untuk analisis lebih lanjut.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Minimal	Kesimpulan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,680	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,769	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,757	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa nilai reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) berturut-turut adalah 0,680, 0,769, dan 0,757. Semua nilai tersebut lebih besar dari nilai ambang batas minimal yang ditetapkan, yaitu 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat dianggap konsisten untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, sehingga penelitian ini dapat melanjutkan ke tahap uji berikutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

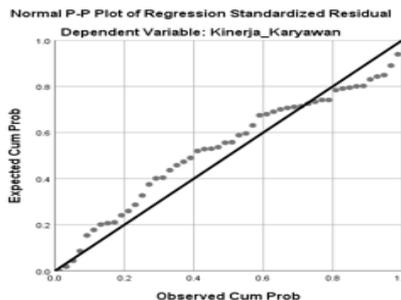
a. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.05177990
	Most Extreme Differences	
Absolute		.120
Positive		.106
Negative		-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,067. Nilai ini lebih besar dari batas kriteria yang ditetapkan, yaitu 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Kesimpulan ini juga didukung oleh analisis kurva normal yang ditunjukkan melalui grafik *P-P Plot* yang berikut.



Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Gambar 4.2

Uji Normalitas (P-P Plot)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan *P-P Plot* pada kuesioner dengan variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat bahwa titik-titik data mengikuti garis diagonal dan tersebar sejajar dengan garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dapat diterima .

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.978	2.023
	Motivasi Kerja	.978	2.023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Nilai *tolerance* pada variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah 0,978, yang memenuhi kriteria karena nilai tersebut lebih besar dari 0,10 atau ($0,978 > 0,10$). Selain itu, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada kedua variabel tersebut adalah 2,023, yang juga sesuai dengan ketentuan karena nilainya harus lebih kecil dari 10 atau ($2,023 < 10$). Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas antara variabel-variabel tersebut

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.236 ^a	.956	.915	5.15814	2.018

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

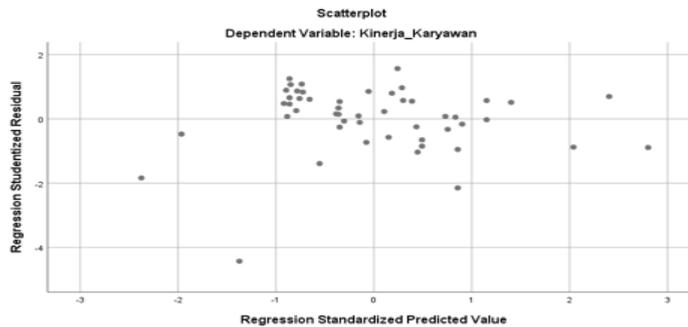
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2,018, yang mendekati angka 2. Karena nilai ini cukup dekat dengan angka 2, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa residu antara pengamatan tidak saling berkorelasi



d. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan di atas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar angka nol dan tidak terfokus pada satu titik tertentu. Selain itu, penyebaran titik data tersebut tidak membentuk pola yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, yang berarti varians residualnya konsisten di seluruh rentang data

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.19

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.649	9.072		5.362	.000
Disiplin Kerja	.907	.198	.222	3.547	.009
Motivasi Kerja	.826	.151	.119	2.833	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada variabel Disiplin Kerja (X1), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 48,649 + 0,907X1 + 0,826X2$$

Penjelasan dari hasil analisis regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak memberikan kontribusi atau bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) tetap memiliki nilai awal sebesar 48,649. Artinya, nilai konstanta ini merepresentasikan dasar atau titik awal Kinerja Pegawai (Y) tanpa pengaruh dari kedua variabel independen
- Koefisien ini mengindikasikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi Motivasi Kerja (X2) tetap konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,907. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- Koefisien ini menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja (X1) tetap konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,826. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja (X2) juga memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).



4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.23
Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations				
		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.849	.904
	Sig. (2-tailed)		.303	.155
	N	50	50	50
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.849	1	.886
	Sig. (2-tailed)	.303		.551
	N	50	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.904	.886	1
	Sig. (2-tailed)	.155	.551	
	N	50	50	50

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi secara simultan, ditemukan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang signifikan. Secara rinci, hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,904. Berdasarkan skala interval koefisien korelasi, nilai ini termasuk dalam kategori “sangat kuat.” Hal ini menegaskan bahwa peningkatan Disiplin Kerja (X1) memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan Kinerja Pegawai (Y).

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.24
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.236 ^a	.956	.915	5.15814	2.018

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *adjusted R Square* tercatat sebesar 0,915 atau setara dengan 91,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), secara bersama-sama mampu menjelaskan kontribusi terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y), sebesar 91,5% pada Kantor Kecamatan Jatiuwung. Dengan kata lain, mayoritas variasi atau perubahan dalam Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut

6. Uji hipotesis

Tabel 4.25
Uji t Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.649	9.072		5.362	.000
	Disiplin Kerja	.907	.198	.222	3.547	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Hasil uji hipotesis yang mengevaluasi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,547. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar



0,679, maka t_{hitung} lebih besar $3,547 > 0,679$ dan bernilai positif. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,009, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 atau $0,009 < 0,05$.

Tabel 4.26
Uji t Secara Parsial Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.649	9.072		5.362	.000
	Motivasi Kerja	.826	.151	.119	2.833	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Hasil uji hipotesis yang mengevaluasi pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,833. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 0,679, maka t_{hitung} lebih besar $2,833 > 0,679$ dan bernilai positif. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,007, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 atau $0,007 < 0,05$.

Tabel 4.27

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.576	2	36.788	13.383	.001 ^b
	Residual	1250.504	47	26.606		
	Total	1324.080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji yang disajikan pada tabel di atas, nilai F_{hitung} tercatat sebesar 13,383, sedangkan nilai F_{tabel} , yang diperoleh dari tabel distribusi F, adalah sebesar 4,03. Karena F_{hitung} (13,383) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (4,03), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Jatiuwung.

KESIMPULAN

Berikut adalah kesimpulan dari penelitian yang membahas pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai rata-rata tertinggi dalam kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja (X1) ditemukan pada pernyataan nomor 4, yaitu "Saya menaati seluruh peraturan kerja yang ada di Kantor Kecamatan Jatiuwung," dengan skor rata-rata 4,2, yang termasuk dalam kategori "baik." Hal ini juga tercermin dalam persamaan regresi, di mana nilai konstanta 48,649 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh, Kinerja Pegawai (Y) tetap berada pada angka 48,649. Koefisien regresi sebesar 0,907 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,907. Dengan demikian, persamaan ini mencerminkan adanya hubungan positif antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y).
2. Nilai rata-rata tertinggi dalam kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja (X2) ditemukan pada pernyataan nomor 3, yaitu "Saya rela membantu rekan kerja yang membutuhkan dukungan," dengan rata-rata skor 4,4, yang termasuk dalam kategori "sangat baik." Hal ini juga tercermin dalam persamaan regresi $Y = 48,649 + 0,826X_2$, di mana nilai konstanta sebesar 48,649



menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja (X2) tidak memberikan pengaruh, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap berada pada angka 48,649. Koefisien regresi sebesar 0,826 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,826. Dengan demikian, persamaan ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

3. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel Kinerja Pegawai (Y) ditemukan pada kuesioner nomor 3, yaitu "Saya mampu mengelola waktu sehingga jumlah pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu," dengan rata-rata skor 4,4, yang termasuk dalam kategori "sangat baik." Nilai konstanta dalam persamaan ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak memberikan kontribusi atau bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap memiliki nilai awal sebesar 48,649. Artinya, nilai konstanta ini mencerminkan titik awal Kinerja Pegawai (Y) tanpa pengaruh dari kedua variabel independen tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 160-169.
- Alhabsyi M. Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat. *JISM: Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 5(1), 190-200.
- Anastacia, D. (2021). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1)*. Tohar Media.
- Arif, F., Hutauruk, R., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(12), 610-621.
- Arikunto, S. (2021). *Penelitian Tindakan Kelas: Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai*.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Junaedi, A., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource And General Affair). *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1921-1932.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Mayasari, A., Pujasari, W., Ulfah, U., & Arifudin, O. (2021). Pengaruh Media Visual Pada Materi Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Tahsinia*, 2(2), 173-179.
- Mendonca, Y.M.S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Lembata. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(3), 166-180
- Nafilah, I. K., & Fadlillah, A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Di Masa Pandemi Covid-19. *Journal Of Young Entrepreneurs*, 2(1), 192-200.



- Nandita, K. F. N., Pradipa, B. D., Wati, L. S., Azzahra, M. N., & Dewanto, S. (2023). Pengaruh Konten Instagram Terhadap Keputusan Pembelian Indomie Ramen Series. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 141-153.
- Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., Zahari, M., Sululing, S., Hatta, I. M., ... & Jumiati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nirmawati, N., Pratiwi, S. N., & Irvan, I. (2023). The Effect Of Principal Leadership On Teacher Performance Through Work Motivation As An Intervening Variable At Private Vocational Schools In Medan Tuntungan District. *Indonesian Journal Of Education And Mathematical Science*, 4(2), 73-80.
- Octaviani, G. O. G., & Muhandi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 57-62.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432-439.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 3(2), 151-160.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional)*.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Sutarto, B., & Irawati, L. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jgc Jakarta. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2744-2756.
- Sutoro, M. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Studi Pengaruh Motivasi Di Universitas Pamulang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 7(4), 1424-1435.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554. Vol. 3, No. 4, Juli 2021. Issn: 2622 – 8882
- Tarjo, T. (2020). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*.
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).