



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LEBAK BANTEN

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE LEBAK BANTEN REGENCY EDUCATION OFFICE

M. Wahyu Hidayat¹, Retno Japanis Permatasari²

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

Email: mwahyuh23@gmail.com^{1*}, dosen01337@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 14-08-2025

Revised : 16-08-2025

Accepted : 18-08-2025

Pulished : 20-08-2025

Abstract

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of work discipline and motivation on employee performance at the Department of Education of Lebak Regency Banten. The research method used is associative quantitative. The population consisted of 50 employees, and the sampling technique used was saturated sampling. The data analysis techniques include instrument testing, classical assumption testing, descriptive analysis, regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis testing. The results showed a positive and significant effect of work discipline on employee performance, indicated by the t-value (7.467) greater than the t-table (2.010), meaning H0 is rejected and H1 is accepted. The regression equation is $Y = 15.678 + 0.843X_1$. The correlation coefficient is 0.733, indicating a strong relationship between the variables. The coefficient of determination is 53.7%, while the remaining 46.3% is influenced by other variables not examined in this study. The results also showed a positive and significant effect of motivation on employee performance, with a t-value (7.542) greater than the t-table (2.010), meaning H0 is rejected and H2 is accepted. The regression equation is $Y = 17.703 + 0.804X_2$. The correlation coefficient is 0.736, indicating a strong relationship. The coefficient of determination is 54.2%, with the remaining 45.8% influenced by other variables not studied. Furthermore, the study found that work discipline and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The regression equation is $Y = 12.123 + 0.471X_1 + 0.463X_2$. The correlation coefficient is 0.782, indicating a strong relationship among the variables. The coefficient of determination is 61.2%, while the remaining 38.8% is influenced by other unexamined variables. The hypothesis test showed that the F-value (37.079) is greater than the F-table (3.20), meaning H0 is rejected and H3 is accepted. This implies that work discipline and motivation simultaneously have a significant effect on the performance of employees at the Department of Education of Lebak Regency, Banten

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak Banten. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 50 orang dan sampel yang digunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan hasil nilai t hitung > t tabel atau (7,467 > 2,010), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Persamaan regresi sebesar



$Y = 15,678 + 0,843 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,733, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,7% sisanya 46,3%, dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan hasil nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,542 > 2,010$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Persamaan regresi sebesar $Y = 17,703 + 0,804 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,736, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,2% sisanya 55,8%, dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12,123 + 0,471 X_1 + 0,463 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,782, artinya seluruh variabel ini memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,2% sisanya 38,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($37,079 > 3,20$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak Banten

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Motivasi; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Disiplin dan motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Keduanya saling mempengaruhi dan berkontribusi terhadap kualitas serta hasil kerja yang ditampilkan oleh seorang pegawai. Hubungan antara disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai yaitu, disiplin kerja dan motivasi adalah faktor-faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi memicu motivasi intrinsik dan ekstrinsik sehingga meningkatkan kinerja, sementara disiplin kerja yang baik membantu menjaga ketertiban, efisiensi, serta kualitas dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengambil judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak".

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pimpinan harus memprioritaskan penerapan kedisiplinan menyeluruh mulai tingkat bawah hingga ke pimpinan. Berikut ini hasil data penilaian kinerja pegawai yang diambil secara rata-rata pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kab. Lebak Periode 2022-2024

Aspek	Tahun			Rata-rata	Kriteria
	2022	2023	2024		
Kualitas kerja	70%	75%	73%	72,67%	Cukup
Kuantitas kerja	80%	80%	80%	80%	Baik
Pelaksanaan Tugas	82%	83%	80%	81,67%	Baik
Tanggung jawab	85%	80%	83%	82,67	Baik

Sumber : Data kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Lebak (2022 -2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat data kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kab. Lebak Banten terjadi masalah pada aspek kualitas kerja, hal ini disebabkan karena kurangnya kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan atau mematuhi peraturan yang dibuat oleh instansi yang telah ditetapkan. Dampak dari kinerja pegawai tersebut, akan membawa akibat pada disiplin kerja yang harus ditegakkannya dan dijalankan oleh semua pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak sesuai dengan aturan yang ada. Berikut data absensi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak.



Tabel 1. 2
Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kab. Lebak Periode 2022-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah kasus indisipliner				Total	Rata-rata
		Terlambat	Sakit	Izin	Alpha		
2022	50	14	13	10	8	45	90%
2023	50	15	12	11	9	47	94%
2024	50	17	10	13	7	47	94%
Total	150	64	42	37	27	139	
Rata-Rata		42%	28%	25%	18%	93%	

Sumber : Data absensi pegawai Dinas Pendidikan Kab. Lebak (2022 – 2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa tingginya absensi karyawan yang terlambat pada tahun 2022-2024 mencapai 42%. Hal ini menyebabkan masih banyak pegawai yang kurang menaati peraturan disiplin kerja pada Dinas Kabupaten Lebak Banten. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena menghambat pencapaian tujuan instansi. Berikut data pra survey motivasi pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak yang terdiri dari 30 responden

Tabel 1. 1
Pra Survei Motivasi Pegawai Dinas Pendidikan Kab. Lebak

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Ya	%	Tidak	%
1	Kebutuhan Fisiologis	Fasilitas yang diberikan instansi mendukung kenyamanan pegawai dalam bekerja.	30	14	46%	16	54%
2	Kebutuhan Rasa Aman	Instansi memberikan jaminan keamanan dan kesehatan	30	26	86%	4	14%
3	Kebutuhan Sosial	Adanya hubungan yang baik antara seluruh pegawai	30	21	70%	9	30%
4	Kebutuhan Penghargaan	Pegawai mendapatkan apresiasi atas prestasi yang dicapai dalam bekerja	30	22	73%	8	27%
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan.	30	22	73%	8	27%

Sumber : Hasil pra survey data motivasi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Lebak

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra survei yang dilakukan penulis mengenai motivasi pada Dinas Pendidikan Kab. Lebak tabel 1.3 data di atas menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Pendidikan dinilai masih kurang maksimal pada kebutuhan fisiologis terbukti dengan responden menjawab “ya” sebesar 46% dan “tidak” sebesar 54%, karena dinilai masih kurangnya pemberian indikator kebutuhan fisiologis seperti fasilitas kerja yang nyaman pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak Banten. Berdasarkan permasalahan yang ada diatas penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak Banten”.



Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Afifah (2020:61) “disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku”

2. Motivasi

Menurut Sutrisno (2023:118) “motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang individu untuk melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan tertentu. Dalam melakukan kegiatan, seorang individu pasti memiliki sebuah faktor yang menjadi dorongan untuk melakukan kegiatan tersebut”.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:67) memberikan definisi “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:55) mengatakan “penelitian yang bersifat asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena”. Dengan demikian penelitian asosiatif kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	0,366	0,278	Valid
2	Saya selalu memberitahu pimpinan instansi jika tidak dapat hadir di tempat kerja karena alasan tertentu.	0,456	0,278	Valid
3	Saya selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku di instansi.	0,650	0,278	Valid
4	Saya tidak pernah melakukan tindakan yang melanggar peraturan kerja.	0,587	0,278	Valid
5	Saya memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan sudah memenuhi standar kerja instansi.	0,669	0,278	Valid
6	Saya selalu mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.	0,531	0,278	Valid
7	Saya memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap potensi resiko dalam pekerjaan.	0,559	0,278	Valid
8	Saya dapat mengantisipasi dan mengatasi masalah yang mungkin timbul dalam pekerjaan.	0,618	0,278	Valid
9	Saya selalu menghormati rekan kerja dan pimpinan di dalam lingkungan kerja instansi.	0,320	0,278	Valid
10	Saya memahami dan mematuhi kode etik instansi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.	0,532	0,278	Valid

Sumber: Data diolah, 2025



Berdasarkan data tabel 4.9 diatas, variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,278), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya merasa bahwa fasilitas yang disediakan instansi mendukung kenyamanan dalam bekerja.	0,679	0,278	Valid
2	Saya tidak mengalami gangguan fisik yang berat akibat lingkungan kerja	0,601	0,278	Valid
3	Saya merasa aman ketika diberikan jaminan hari tua disaat memasuki usia pensiun.	0,470	0,278	Valid
4	Saya memiliki jaminan keamanan dalam pekerjaan, seperti asuransi kesehatan dan keselamatan kerja.	0,525	0,278	Valid
5	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja di lingkungan instansi.	0,374	0,278	Valid
6	Saya memiliki kesempatan baik untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja.	0,543	0,278	Valid
7	Saya memiliki prestasi dan sudah diberikan penghargaan sesuai prosedur instansi.	0,688	0,278	Valid
8	Saya merasa mendapat pengakuan berupa status terhadap pegawai yang mempunyai keahlian tertentu.	0,532	0,278	Valid
9	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan.	0,565	0,278	Valid
10	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki.	0,344	0,278	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.10 diatas, variabel motivasi (X2) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0,244), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya selalu memperhatikan detail dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas.	0,644	0,278	Valid
2	Saya selalu berusaha agar dapat meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan dan selalu berupaya untuk memperbaiki kekurangan.	0,512	0,278	Valid
3	Saya mampu memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas.	0,464	0,278	Valid
4	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan.	0,560	0,278	Valid
5	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.	0,636	0,278	Valid
6	Saya sudah menyelesaikan pekerjaan secara efisien sesuai dengan rencana dan permintaan pimpinan.	0,634	0,278	Valid
7	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan instansi dengan tepat waktu.	0,362	0,278	Valid



8	Saya dapat mengelola waktu dan prioritas tugas-tugas secara efektif.	0,300	0,278	Valid
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan dan prosedur yang berlaku di instansi.	0,467	0,278	Valid
10	Saya dapat mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab dalam keputusan tersebut.	0,482	0,278	Valid
11	Saya selalu mematuhi kebijakan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja.	0,682	0,278	Valid
12	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan di instansi.	0,531	0,278	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.11 diatas, kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,244), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dipenden

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,718	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,728	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,746	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.12 diatas, disiplin kerja (X1), motivasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Cronbatch's Alpha $>$ 0,600, maka instrumen reliabel. Dengan demikian instrumen ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48498084
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.089
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.123	4.548		2.665	.011		
	Disiplin Kerja	.471	.162	.409	2.906	.006	.416	2.404
	Motivasi	.463	.154	.424	3.008	.004	.416	2.404

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.14 di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,416 dan motivasi sebesar 0,416 dimana nilai tersebut < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 2,404 serta motivasi sebesar 2,404 dimana nilai tersebut < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas (independen).

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.612	.596	2.537	2.062

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,062 yang berarti berada di antara interval 1,551-2,460, menunjukkan tidak ada autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.904	2.706		.005
	Disiplin Kerja	-.103	.096	-.229	.292
	Motivasi	-.041	.092	-.095	.659

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, *glejser* test model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,292 dan motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,659 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression* model pada data ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.123	4.548		.011
	Disiplin Kerja	.471	.162	.409	.006
	Motivasi	.463	.154	.424	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

- Nilai konstanta sebesar 12,123, diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 12,123 point
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,471 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,471 point
- Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,463 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,463 point

4. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.596	2.53730

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,782. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799, artinya variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y).



5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 27

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.596	2.53730
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,612 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 61,2% sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.678	4.746		3.303
	Disiplin Kerja	.843	.113	.733	7.467
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel 4.28 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 7,467 > 2,010). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig 0,05, atau (0,000 < 0,05). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak

Tabel 4. 29

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.703	4.431		3.995
	Motivasi	.804	.107	.736	7.542
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada tabel 4.29 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,542 > 2,010). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig 0,05, atau (0,000 < 0,05). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka H0



ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak

Tabel 4. 30

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.419	2	238.709	37.079	.000 ^b
	Residual	302.581	47	6.438		
	Total	780.000	49			

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

Sumber : Olah data, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (37,079 > 3,20). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja sebagai variabel independen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,678 + 0,843 X1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,733 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil signifikansi uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 7,467 > 2,010. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka dapat diketahui H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak Banten
2. Motivasi sebagai variabel independen (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 17,703 + 0,804 X2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,736 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil signifikansi uji t diperoleh t hitung > t tabel atau (7,542 > 2,010). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig 0,05, atau (0,000 < 0,05). Maka dapat diketahui H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak Banten
3. Disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi (Y) $Y = 12,123 + 0,471 X1 + 0,463 X2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,782 artinya variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji signifikansi uji F hitung > F tabel atau (37,079 > 3,20). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak Banten.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afifah, N. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai* (Doctoral Dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Afifi, A., & Andriani, J. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 705-713.
- Aprilianti, L., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 165-174.
- Cay, S., Noviyani, N., Sartika, D., & Sumiaty, R. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 161-171.
- Eka, P. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 522-534.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331.
- Fadillah, A. Z., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831-3836.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Halomoan, Y. K., Permatasari, R. J., & Yuangga, K. D. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 895-919.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.
- Sherlie, M., & Hikmah, N. (2020). Kinerja pegawai dalam perspektif organisasi modern. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 8(4), 755-764.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Silmi, A., & Permatasari, R. J. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Habibi Maulana Teknik Bekasi. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(9), 5771-5784.
- Suryani, N. L., Sulaeman, A., & Putri, P. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan divisi produksi pt zillion tech Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 28-35.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan