

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CIMANGGU KABUPATEN PANDEGLANG

Novia Oktaviani¹, Muhamad Guruh²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ noviaoktvn16@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02256@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Work Motivation on employee performance at the cimanggu sub-district office, pandeglang district. The method used is quantitative analysis method, which uses in-depth data in the form of numbers. The sampling technique uses saturated sampling which takes the entire population to be sampled, the sample in this study were 62 respondents. Data analysis using descriptive data analysis, with validity test, reliability test, classical assumption test with normality test, multicollinearity test, auto correlation test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing with t test and f test. The results showed that Work Discipline has a statistical effect on employee performance but is not unidirectional, which means that the opposite effect is the difference between the impact of Work Discipline and Work Motivation on employee performance. With the value of the regression equation $Y = 75.343 + -.1064X1$. The coefficient of determination is 42.2%. hypothesis testing in the t test count > t table or (6.619 > 1.670). Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 29.7767 = 0.943X2$. The coefficient of determination is 38.1%. hypothesis testing in the t test count > t table or (6,076 > 1,670).

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan cimanggu kabupaten pandeglang. Metode yang digunakan metode analisis kuantitatif, yaitu menggunakan data secara mendalam dalam berbentuk angka. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yang mengambil jumlah seluruh populasi untuk dijadikan sampel, sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan analisis data deskriptif, dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji auto korelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara statistik terhadap kinerja pegawai namun tidak searah yang artinya pengaruhnya yang berlawanan sebagai perbedaan antara dampak Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai persamaan regresi $Y = 75,343 + -,1064X1$. Koefisien Determinasi sebesar 42,2% . uji hipotesis pada uji t hitung > t tabel atau (6,619 > 1,670). Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 29,7767 = 0,943X2$. Koefisien determinasinya sebesar 38,1 % . uji hipotesis pada uji t hitung > t tabel atau

(6,076 > 1,670). disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 0,716X_1 + 0,544X_2$. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi di pengaruhi secara simultan sebesar 513 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menggunakan uji f hitung > f tabel atau (29,916 > 3.15). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh negatif untuk variabel disiplin kerja (X_1) secara simultan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk variabel motivasi kerja (X_2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cimanggu kabupaten pandeglang

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sebagai kantor pelayanan masyarakat sangat penting untuk memastikan bahwa ketepatan waktu dalam pelayanan kerja sangat penting. Dimana sebagai instansi tingkat pemerintahan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat. Namun dalam penanganan dan tugasnya tidak serta-merta menjadikan kantor pelayanan masyarakat sebagai faktor penentu dalam mewujudkan tujuan instansi pemerintahan.

Disiplin dalam suatu instansi pemerintahan merujuk pada sikap dan perilaku pegawai yang mematuhi peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintahan. Disiplin kerja adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena ia mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas dan kewajiban mereka.

Kurangnya disiplin kerja terjadi karena, kemalasan atau kejenuhan pegawai terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik, permasalahan pribadi, ketidak mampuan dalam penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, disiplin kerja dalam instansi pemerintahan dalam sektor pelayanan masyarakat sangat erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia, dimana kedisiplinan pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Selain memperhatikan kedisiplinan, motivasi juga sangat berperan penting dalam pemberi daya gerak yang menciptakan kagairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya demi mencapai tujuan instansi yang berintegritas. Karena pada dasarnya, instansi

pemerintahan bukan saja mengharapkan para pegawainya mampu, cakap dan terampil, tetapi mereka mau bekerja giat dan mencapai hasil yang optimal.

Dalam pengurusan kartu keluarga dan E-KTP, pelayanan yang diterima masyarakat sering kali tidak sesuai dengan harapan. Pegawai cenderung kurang ramah, Tidak menerapkan prinsip 5S (salam, sapa, senyum, sopan, santun) dan kurang disiplin dalam hal waktu, serta rendahnya efektivitas dan efisiensi kerja. Sehingga menyebabkan minimnya sarana dan prasarana yang menjadi kendala. Permasalahan ini bahwa menunjukan kualitas pelayanan pegawai masih belum sesuai dengan undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik. Masalah ini khususnya terjadi di kecamatan cimanggu kabupaten pandeglang

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cimanggu Kabupaten Pandeglang

No.	Kegiatan Tugas Jabatan	Target (%)	2021	2022	2023
1.	Kuantitas	100%	73%	79%	62%
2.	Kualitas	100%	77%	85%	75%
3.	Tanggung Jawab	100%	76%	81%	80%
	Rata-rata	100%	75%	81%	72%
	Keterangan		Baik	Baik	Baik

Sumber: Ditolah Oleh Penulis (2023)

Pada tabel 1.1 di lampirkan data kinerja sesuai dengan indikator kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab pada kantor kecamatan cimanggu kabupaten pandeglang. Yang dimana tahun 2021 terjadi penurunan yang sangat signifikan dari semua aspek. Pada aspek kuantitas sebesar 73% dari target 100%. Dikarenakan masih banyak pegawai yang tingkat kehadirannya rendah. Pada aspek kualitas pada tahun 2021 sebesar 77% dari target 100% ini dikarenakan masih ada pegawai yang tidak mengerjakan tugas. Pada aspek tanggung jawab sebesar 76% dari

target 100% dikarenakan masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dan melaporkan tugas nya pada waktu yang sudah ditetapkan. Maka dari itu kinerja pegawai pada kantor kecamatan cimanggu kabupaten pandeglang masih belum dikatakan maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor kecamatan cimanggu kabupaten pandeglang perlu memberikan dorongan kepada pegawai agar kinerja pegawai tidak menurun dan dapat mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan motivasi kerja yang dapat mendorong pegawai meningkatkan kinerja pegawai. motivasi kerja tidak kalah pentingnya bagi para pegawai, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Salah satu motivasi yang diberikan perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas pegawai tersebut

Tabel 1.2 Data Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Cimanggu Kabupaten Pandeglang

No.	Jasa Pemberian Motivasi		Keterangan
1	Kebutuhan Fisiologis	Fasilitas Rumah Dinas	Tidak Ada
		Fasilitas kendaraan kantor	Tidak Ada
2	Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan	Jaminan Kecelakaan Kerja	Ada
		Pesangon atau Dana Pensiun	Ada
3	Kebutuhan Sosial	Perayaan Hari Raya	Ada
4	Kebutuhan Penghargaan	Tabungan Hari Tua / Asuransi	Ada
		Pemberian Insentif Tambahan Ketika Target Tercapai	Ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Mengadakan Lomba Antar Pegawai	Ada

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2023)

Pada tabel 1.2 pra-survey motivasi kerja pada kantor kecamatan cimanggu kabupaten pandeglang pada tahun 2021 sampai tahun 2023. menunjukkan bahwa untuk fasilitas rumah dinas dan fasilitas kendaraan kantor di dapat jawaban tidak ada. Dampak pemberian motivasi kerja yang diterima masih cukup rendah maka kesejahteraan pegawai pun berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat kerja dalam pekerjaan, sehingga hal ini menyebabkan kerugian dan tujuan tidak tercapai dengan baik. Sebaliknya pemberian motivasi tinggi yang diberikan akan berpengaruh pada pegawai dalam mencapai target pekerjaannya.

Adapun jumlah pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Cimanggu Kabupaten Pandeglang tiga tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cimanggu Kabupaten Pandeglang Periode 2021-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)		presentase perkembangan
	PNS	TKK	
2021	42	30	28%
2022	35	27	22%
2023	38	24	36%

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2023)

Keterangan:

PNS : Pegawai Negeri Sipil

TKK : Tenaga Kerja Kontrak

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas diketahui bahwa jumlah pegawai pada kantor kecamatan cimanggu kabupaten pandeglang dalam tiga tahun terakhir cenderung berfluktuasi dikarenakan jika jumlah PNS menurun itu disebabkan mutasi pindah atau dipindahkan oleh (pemimpin itu sendiri) dan jika TKK menurun itu di dasarkan pengunduran diri karena

mendapatkan pekerjaan lebih baik dan masalah pribadi lainnya.

Kedisiplinan merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus di perhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya sistem kedisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Berdasarkan pra-survey masih ada beberapa pegawai yang memiliki kebiasaan yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi selain itu juga ada beberapa pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja tanpa seizin atasannya sehingga banyak pekerjaan yang tertunda. Adapun masalah-masalah yang menyangkut kinerja pegawai yang saat ini pada Kantor Kecamatan Cimanggu Kabupaten Pandeglang yang berpengaruh pada kinerja pegawai dalam kehadiran kerja dan waktu kerja. Masih ada beberapa kelemahan yang di tunjukan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaan sehingga membuat mereka menjadi pribadi yang tidak disiplin. Maka dari itu berikut tabel absensi dari tiga tahun sebelumnya pada Kantor Kecamatan Cimanggu Kabupaten Pandeglang

Tabel 1.4 Data Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Cimanggu Kabupaten Pandeglang Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari kerja rata-rata	Kehadiran										Indisipliner (kali)	Jumlah hari (kali)	Presentase
			S	I	CT	DL	R/P	TL	CP	A	Jumlah	Presentase			
2021	72	294	52	70	14	47	17	30	27	70	127	167			
2022	82	292	23	73	12	31	14	27	18	15	60	232			
2023	82	200	12	9	10	8	12	11	23	10	53	180			
Jumlah												378			

Sumber: Ditolah Oleh Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir masih terjadinya tindakan indisipliner dari pegawai kantor kecamatan cimanggu kabupaten pandeglang, total tingkat indipliner dalam tiga tahun terakhir Pada tahun 2021 berkisaran 167 kali dalam satu tahun, pada tahun berikutnya yaitu 2022 berkisaran 232 kali dalam satu tahun dengan jumlah hari kerja 292 hari kerja dalam satu tahun, dan pada tahun 2023 berkisaran 180 hari dalam satu tahun dengan jumlah hari kerja 290 hari dalam satu tahun, Jadi total keseluruhan persentase indisipliner dalam

tiga tahun terakhir sebanyak 579. Dari tahun 2021-2023 dengan 5 hari kerja dalam seminggu. Standar absensi setiap pegawai di kantor kecamatan cimanggu harus 100%.

Tabel 1.5 Data Pra-Survei Mengenai Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Cimanggu Kabupaten Pandeglang

No.	Kedisiplinan	Sanksi/Hukuman/Lasan	Keterangan
1	Disiplin Terhadap Waktu	Sanksi Hukuman Lasan	Ada
2	Disiplin terhadap target	Pemundahan Kenaikan gaji	Ada
		Pemundahan kenaikan pangkat	Ada
3	Disiplin terhadap kualitas	Penurunan jabatan	Ada
4	Disiplin terhadap prioritas kerja	Pemotongan tunjangan kinerja	Tidak Ada
5	Disiplin terhadap prosedur	Pemberhentian kerja secara terhormat	Tidak Ada
		Pemundahan kerja	Ada

Sumber: Ditolah Oleh Penulis (2023)

Pada tabel 1.5 pra-survey disiplin kerja pada kantor kecamatan cimanggu kabupaten pandeglang pada tahun 2021 sampai tahun 2023. menunjukkan bahwa untuk pemotongan tunjangan kinerja dan pemberhentian kerja secara terhormat di dapat jawaban tidak ada. Dampak pemberian disiplin kerja yang diterima masih cukup rendah maka kesejahteraan pegawai pun berkurang dan mengakibatkan menurunnya sikap kedisiplinan pegawai, sehingga hal ini menyebabkan kerugian dan tujuan tidak tercapai dengan baik. Sebaliknya sikap disiplin yang tinggi akan berpengaruh pada pegawai dalam mencapai target pekerjaannya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti “pengikut” atau “penganut”. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Singodmerjo (2020:86) “Disiplin adalah sikap sukarela yang ada didalam diri seorang individu yang bertujuan untuk mematuhi segala peraturan yang ada dan mentaati norma norma yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (dalam Ninik Angraini 2023), disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”

Menurut Hamali (2020:163) menyatakan “Disiplin kerja merupakan hal yang kuat dan perkembangan pada karyawan, mengakibatkan seorang karyawan bisa menempatkan dirinya menggunakan dalam keputusan aturan di pekerjaan dan perilaku”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja tujuannya perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer perusahaan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Jadi disiplin kerja adalah kunci suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang telah diterapkan dalam suatu perusahaan dengan tidak melanggar peraturan tersebut

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja di lingkungan sebuah perusahaan, pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pekerja sebagai manusia. Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerja, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dari semangat dan gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. karena itu agar suasana batin seorang individu berdampak positif, maka diperlukan suatu rangsangan (motivasi) dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, NR 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Endang Ninanta (dalam Kamsidik 2019) motivasi kerja sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu perubahan menjadi lebih baik. Selanjutnya Dwievedi dan Herbert dalam Asnawi dan Sahlan mengartikan motivasi kerja adalah sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan pada keunggulan dibandingkan standarnya sendiri maupun orang lain

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dasar “kerja” yang menterjemahkan dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa pula yang berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Adapun pengertian kinerja menurut beberapa ahli yaitu:

Definisi menurut Mangkunegara (2019:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan faktor yang penting dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan maju mundurnya perusahaan terlihat dari kinerja yang ada pada karyawan dan perusahaan atau organisasi tersebut. Banyak batasan yang diberikan para pakar mengenai istilah kinerja, semua mempunyai definisi yang berbeda. Jadi dapat disimpulkan bahwa maju mundurnya perusahaan sangat tergantung dari faktor kualitas dan kuantitas yang melaksanakan. Kinerja seseorang akan baik apabila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena kompensasi sesuai perjanjian, dan mempunyai harapan masa depan yang baik.

Dengan banyak pengertian diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi/perusahaan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

- 1) Uji Validitas
Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas item pertanyaan atau pernyataan sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian Menurut Sugiyono (2019:203) “Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.
 - 2) Uji Reliabilitas
Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya untuk dapat diandalkan. Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan cara memperhatikan varian untuk skor item dan skor totalnya yang dihitung menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*
- b. Asumsi Klasik
- 1) Uji Normalitas
Uji Normalitas merupakan suatu alat untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi yang normal ataukah tidak. Menurut Ghazali (2021:161) mengemukakan bahwa “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”.
 - 2) Uji multikolinieritas
Menurut Duli (2019) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linear berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).
 - 3) Uji Autokorelasi
Ghozali (2021:121) menyatakan bahwa uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).
 - 4) Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Menurut Ghazali (2019:125-126) untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat gambar scatter plot
- c. Analisis Regresi Linier
Analisis regresi digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Menurut Sugiyono (2019:270) Mengemukakan bahwa “Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis sederhana yang digunakan oleh peneliti jika ingin mengetahui bagaimana variabel dependen dan kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independen dan predictor secara individual”. Analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dalam menganalisis hubungan antara satu dengan variabel dependen dengan variabel independen bersama-sama
- d. Analisis Koefisien Korelasi
Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut Sugiyono (2019:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula
- e. Analisis Koefisien Determinasi
Menurut Kuncoro (2019), “koefisien determinasi (r^2) mengukur kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang

mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisiensi determinasi R^2 berguna untuk mengukur seberapa besar peranan variabel dependen secara simultan mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel independen.

f. Uji Hepotesis

Uji T dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikansi (sig) dimana jika nilai dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikansi (sig) dimana jika nilai di bawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F-statistik digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel dependen secara simultan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.5

Validitas pada variabel X1 (Disiplin kerja)

Indikator skala penelitian	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Pernyataan
X1-1	0,250	0,688	VALID
X1-2	0,250	0,696	VALID
X1-3	0,250	0,693	VALID
X1-4	0,250	0,667	VALID
X1-5	0,250	0,692	VALID
X1-6	0,250	0,743	VALID
X1-7	0,250	0,715	VALID
X1-8	0,250	0,677	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja diketahui bahwa seluruh indikator telah memenuhi uji validitas, dimana keseluruhan indikator memiliki nilai rhitung >

rtabel. Hal ini bahwa seluruh indikator dalam variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid, Maka dari itu sebagai indikator penelitian dapat digunakan untuk mengukur atribut ukur pada disiplin kerja. Selanjutnya hasil uji validitas untuk motivasi kerja disajikan sebagai berikut

Tabel 4.6

Tabel Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi kerja)

Indikator skala penelitian	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Pernyataan
X2-1	0,250	0,690	VALID
X2-2	0,250	0,699	VALID
X2-3	0,250	0,659	VALID
X2-4	0,250	0,668	VALID
X2-5	0,250	0,586	VALID
X2-6	0,250	0,627	VALID
X2-7	0,250	0,622	VALID
X2-8	0,250	0,462	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja diketahui bahwa seluruh indikator telah memenuhi uji validitas, dimana keseluruhan indikator memiliki nilai rhitung > rtabel. Hal ini bahwa seluruh indikator dalam variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid, Maka dari itu sebagai indikator penelitian dapat digunakan untuk mengukur atribut ukur pada motivasi kerja. Selanjutnya hasil uji validitas untuk kinerja pegawai disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.7

Tabel Uji Validitas Variabel Y (Kinerja pegawai)

Indikator skala penelitian	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Pernyataan
Y-1	0,250	0,313	VALID
Y-2	0,250	0,514	VALID
Y-3	0,250	0,438	VALID
Y-4	0,250	0,454	VALID
Y-5	0,250	0,425	VALID
Y-6	0,250	0,458	VALID
Y-7	0,250	0,526	VALID
Y-8	0,250	0,556	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai diketahui bahwa seluruh indikator telah memenuhi uji validitas, dimana keseluruhan indikator memiliki nilai rhitung > rtabel. Hal ini bahwa seluruh indikator dalam variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid, Maka dari itu sebagai indikator penelitian

dapat digunakan untuk mengukur atribut ukur pada kinerja pegawai

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8

Tabel Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Instrumen	Hasil	Nilai batas	Kesimpulan
	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	
Disiplin kerja	0,850	0,6	Reliabel
Motivasi kerja	0,806	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai	0,806	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa semua indikator memenuhi kaidah pengambilan keputusan, dimana nilai reliabilitas *cronbach's alpha* > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam skla penelitian ini mampu secara tepat mengukur atribut yang hendak diukur sesuai tujuan pengukuran

c. Uji Asumsi Klasik

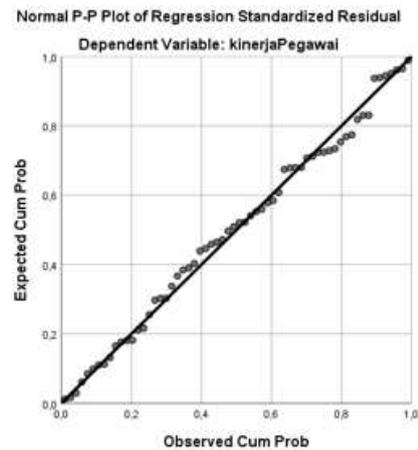
1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,38880535
Most Extreme Differences	Absolute	0,061
	Positive	0,061
	Negative	-0,053
Test Statistic		0,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a uji distribusi normal		
b Dikalkulasikan dari data		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah oleh SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov untuk variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai diketahui nilai signifikansi 0,061 > 0,050. Hal ini bahwa seluruh data variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan terdistribusi normal



Gambar4. 2Hasil Uji Normalitas

Sumber: data diolah oleh SPSS, 2024

Gambar 4.2 menunjukkan data yang ada telah terdistribusi dengan normal. Ini dikarenakan data menyebar disekitaran garis diagonal. Selain ini, sebaran data tersebut juga mengikuti arah garis diagonal (grafik histogram). Ini berarti model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF)

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	0,995	1,005	
2	0,995	1,005	

a. Dependent variable: kinerja pegawai
 Sumber: data diolah SPSS, 2024

Tabel 4.14 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Nilai tolerance sebesar 0,995 dan nilai variance inflation factor (VIF) sebesar 1,005 dan diperoleh nilai tolerance sebesar 0,995 dan nilai variance inflation factor (VIF) sebesar 1,005. Ini berarti nilai tolerance lebih besar dari 0,001 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan dapat dikatakan tidak terjadinya multikolinearitas

3) Uji Autokolerasi

Tabel 4.15
 Hasil uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.165 ^a	.027	-.006	2.42896	1.771

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2024

Seperti yang diketahui bahwa nilai dari *Durbin Watson* adalah 1,771 dan hasil dari tabel Durbin Watson ditemukan $du = 1,656$ dan $dl = 1,523$ dengan $n = 62$ dan jumlah variabel bebas (K2). Karena Durbin Watson terletak antara du dan $(4 - du) = 1,656 < 1,771 < 1,523$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negative pada data yang diuji.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan uji Glejser

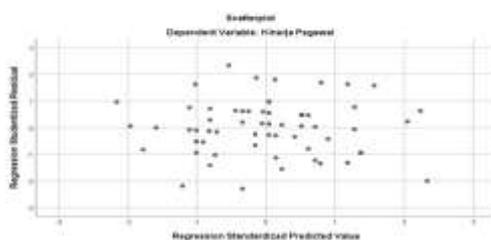
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	17,996	4,228		4,044	,090
	DISIPLIN	-,258	,107	-,364	-2,413	,019
	MOTIVASI	-,282	,100	-,443	-2,932	,005

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diatas, pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,005. Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) $> 0,005$. Dengan demikian, model regresi pada data ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian

Grafik Scatter Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot

Sumber: Pengolahan data SPSS 2024

Pada Gambar 4.3 scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

5) Uji Hipotesis

Tabel 4.17

Hasil Analisis Uji T Variabel Disiplin Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	75,343	3,284		22,943	,000
	Disiplin kerja	-,1094	,181	-,650	-6,619	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Dari tabel 4.17 diatas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($-6,619 > 2,003$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan H_0 1 diterima atau variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.18

Hasil Analisis Uji T Variabel Motivasi Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	29,767	4,105		7,252	,000
	Motivasi kerja	,343	,155	,617	6,076	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Dari tabel 4.18 diatas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($6,076 > 1,670$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan H_0 1 diterima atau variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.19

Hasil Analisis Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1958,918	2	979,059	29,916	,000 ^b
	Residual	1930,821	59	32,726		
	Total	3888,839	61			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
 b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Pada tabel 4.19 diatas, diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 > 0,05$. Dan nilai F hitung $> F$

tabel atau $29,916 > 3,15$ nilai F tabel 3.15 diperoleh dengan cara melihat F tabel dengan $df = k-1$ (3-1) dan $df n-k$ (62-3=59) pada taraf signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai (Y)

6) Uji Regresi

Tabel 4.20
 Regresi Linier Sederhana antara Variabel Disiplin kerja (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75,343	3,284		22,943	,000
	Disiplin kerja	-1,064	,161	-,600	-6,619	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

75,343 merupakan nilai konstanta, jika nilai X1 (negatif) maka tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai karena menunjukkan perubahan dalam disiplin kerja sangat lemah jika disiplin kerja meningkat, kinerja cenderung menurun, namun dalam jumlah yang sangat kecil

-1,064 (negatif) yaitu menunjukkan pengaruh yang berlawanan yang artinya disiplin kerja berlawanan dengan kinerja pegawai

Tabel 4.21
 Regresi Linier Sederhana antara Variabel Motivasi Kerja (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,767	4,105		7,252	,000
	Motivasi kerja	,943	,155	,617	6,076	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

29,767 merupakan nilai konstanta, jika nilai X1 dianggap 0 maka nilai dari kinerja adalah sebesar 29,767

0,943 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,943

Tabel 4.22
 Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin kerja (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54,310	7,423		7,316	,000
	Disiplin kerja	,716	,188	,6437	3,816	,000
	Motivasi kerja	,544	,175	,306	3,112	,003

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
 Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Nilai konstanta sebesar 54,310 menyatakan bahwa nilai variabel disiplin kerja(X1) dan motivasi kerja(X2) tidak ada atau 0, maka nilai kinerja pegawai 54,310

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) 0,716, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1(satu) poin variabel disiplin kerja maka hal, itu meningkatkan kinerja pegawai sebesar -,716 kali

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) 0,544 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1(satu) poin variabel disiplin kerja maka hal, itu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,544 kali

7) Koefisien Korelasi

Tabel 4.23
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations		DISIPLIN	KINERJA PEGAWAI
		Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	1	,650
DISIPLIN					
KINERJA PEGAWAI				,650 ^{**}	1
				,000	
				,62	,62

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,650 masuk pada interval 0,600 – 0,799 dengan keterangan hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat korelasi hubungan yang kuat

Tabel 4.24

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		MOTIVASI KERJA		KINERJA PEGAWAI	
		Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
MOTIVASI KERJA		1		0,617*	
			,000		
KINERJA PEGAWAI		0,617*		1	
			,000		
		N	62	N	62

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

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,617 masuk pada interval 0,600 – 0,799 dengan keterangan hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat korelasi hubungan yang kuat.

Tabel 4.25

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

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,710 ^a	,503	,487	5,721	2,089

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

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,710 masuk pada interval 0,600 – 0,799 dengan keterangan bahwa hubungan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat korelasi hubungan yang kuat.

8) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.26

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,422	,412	6,12063

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Berdasarkan data tabel 4.26 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,422 atau 42,2%. Jadi dapat disimpulkan besarnya variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

sebesar 0,422 (42,2%). Sedangkan sisanya sebesar (100%-42,2%) = 578% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja

Tabel 4.27

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,381	,371	6,31426

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,381 atau 38,1%. Jadi dapat disimpulkan besarnya variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,381 (38,1%). Sedangkan sisanya sebesar (100%-38,1%) = 619% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir

Tabel 4.28

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,503	,487	5,721

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

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,487 atau 48,7%. Jadi dapat disimpulkan besarnya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,487 (48,7%). Sedangkan sisanya sebesar (100%-48,7%) = 513% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komunikasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisa dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan

persamaan regresi $Y = 54,310 + 0,716 X_1$ nilai koefisien regresi sebesar 0,716 Artinya Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($-6,619 > 2.003$) dan signifikan ($0,000 < 0,005$) Artinya H_{a1} diterima. Maka demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cimanggu Kabupaten Pandeglang.

- b. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 54,310 + 0,544 X_2$ nilai koefisien regresi sebesar 0,544 Artinya Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($6,076 > 2.003$) dan signifikan ($0,000 < 0,005$) Artinya H_{a2} diterima. Maka demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cimanggu Kabupaten Pandeglang.
- c. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 54,310 + 0,716X_1 + 0,544X_2$. uji hipotesis parsial menunjukkan nilai F hitung $> F$ tabel ($29,916 > 3,15$), atau nilai sig $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). persamaan ini dapat disimpulkan sebagai berikut: constant $a = 54,310$ disimpulkan bahwa, jika tidak terjadi perubahan atau peningkatan variabel bebas (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) maka variabel Kinerjanya (Y) bernilai tetap sebesar 54,310 satuan. Koefisien regresi $b_1X_1 = 0,716$ disimpulkan bahwa, jika disiplin kerja meningkat satu-satuan maka akan menambah nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,716 satuan. Koefisien regresi $b_2X_2 = 0,544$ disimpulkan bahwa, jika motivasi kerja meningkat satu-satuan maka akan menambah nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,544 satuan. Persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa,

Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki arah positif terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor kecamatan cimanggu kabupaten pandeglang. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,487. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai Kantor kecamatan cimanggu kabupaten pandeglang dipengaruhi variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,487 atau 48,7% sedangkan sisanya sebesar 513% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dr.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, D. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020.
- [4] Hasibuan, Malayu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Mangkunegara anwar prabu. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja rosdakarya.
- [6] Singodmerjo, M (2020:86). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:SMMAS.
- [7] Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [8] Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [9] Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- [10] Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- [11] Agustin, E, (2019), Pengaruh Aglomerasi Industri, Angkatan Kerja, dan Tingkat Upah Pekerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2015-2019, *DINAMIC: Directory Journal of Economic*, 3 (1), 220–235.
- [12] apa Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- [13] Anggraini, N., Suhartono, A., & Supriatna, A. (2024). Implementasi Microsoft Excel Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Desa Sindanglaut

- Kecamatan Carita Kabupaten Pandeglang Banten. *Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 47-50.
- [14] Anggraini, N. (2024). The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance. *Journal Of Economics And Business Letters*, 4(1), 11-22.
- [15] Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535-1545.
- [16] Jufrizen1* , Fadilla Puspita Hadi2 bersama afandi (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*.
- [17] Jelaskan Wau 1 ,Samalua Waoma2 , Ferdinand T. Fau3 *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212
- [18] ISSN: 2614-381X Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat sumabawa kabupaten nias selatan.
- [19] *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10, issue 1 Desember, 2020, Page 81-91 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
- [20] Kamsidik, K. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPP Wali Kota Tangerang Selatan. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(1).
- [21] Kamsidik, K. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN. *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 2(1), 17-32.
- [22] Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.
- [23] Mahdiyyah Indah Hasica1 , Puji Isyanto2 , Dini Yani3 (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD kbupaten karawang. *Jurnal Economina* 2963-1181.
- [24] Riky Nugraha1 , Syifa Pramudita Faddila2 bersama Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2023). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. 2986-6340.
- [25] Tenaya, (2023) bersma Maslow yang dikutip oleh Kusuma, (2016), Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.