

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang

Novia Hoyirun Nisa*, Feriadi, Wiwi Idawati

Universitas Tangerang Raya, Tangerang, Indonesia

Sejarah Artikel:

Diterima Januari 2023
Disetujui Februari 2023
Dipublikasi Mei 2023

Kata Kunci:

Disiplin Kerja ; Motivasi Kerja ; Kinerja Pegawai

Abstrak: Semua organisasi dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya guna mengembangkan organisasinya. Banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia. Melalui kedisiplinan diri setiap pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain Disiplin, Motivasi Kerja juga menjadi salah satu faktornya karena Motivasi Kerja merupakan sesuatu yang ada dalam diri setiap pegawai yang dapat mempengaruhi ada tidaknya Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling atau sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, observasi dan studi pustaka. Kemudian alat uji yang digunakan adalah software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh t secara parsial disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dengan nilai 2,068 kemudian motivasi kerja 3,604 dengan signifikan kurang dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini secara simultan nilai f hitung sebesar 59,670 lebih besar dari F hitung 3,18 sehingga variabel Disiplin dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang positif dan signifikan.

Abstract: All organizations are required to further improve employee performance in order to develop the organization. Many factors influence, one of which is Human Resources. Through self-discipline of each employee, it will increase employee performance. In addition to Discipline, Work Motivation is also a factor because Work Motivation is something that is within every employee that can influence whether there is an Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the Tigaraksa District Office, Tangerang Regency. This research method uses quantitative methods. The sampling method uses a non-probability sampling method or saturated samples. The number of samples in this study were 53 respondents. Data collection techniques using questionnaires, interviews, observation and literature study. Then the test tool used is SPSS software. The results showed that there was a partial t influence of discipline and work motivation on employee performance. Work discipline with a value of 2,068 then work motivation 3,604 with a significantly less than 0.05. So it can be concluded that the discipline variable and the Work Motivation variable affect the Employee Performance variable. The results of this study simultaneously with the calculated f value of 59.670 greater than F calculated 3.18 so the variables of Discipline and Work Motivation have a joint effect on the Employee Performance variable. It can be concluded based on the results of the study that Discipline and Work Motivation on Employee Performance have a positive and significant relationship

*e-mail: noviaanissa51@gmail.com

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan di persaingan era globalisasi saat ini, membuat dunia kerja sangat meningkat pesat. Berbagai organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja yang ada dalam organisasi tersebut, dengan tujuan supaya mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi, institusi, maupun perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan para pegawai sebuah organisasi. pegawai berusaha keras untuk bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar mencapai kinerja yang baik dan mengenai sasaran yang diinginkan dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang sesungguhnya yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya melalui tugas yang diberikan kepadanya melalui komunikasi, pengalaman, kesungguhan, pengerjaan, serta waktu yang dibutuhkan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin dan motivasi, disiplin kerja pada pegawai sangat di harapkan oleh kantor/pemerintah kecamatan dalam rangka melaksanakan tujuan dari kantor tersebut, baik dalam tujuan jangka pendek, maupun jangka panjang. Selain itu kedisiplinan berperan sangat penting dalam tujuan pelaksanaan organisasi kinerja pada pegawai.

Seorang pegawai dapat mempunyai sikap disiplin yang baik tanpa diawasi oleh atasan maupun tidak adanya atasan di kantor. Bisa terlihat dari cara pegawai bekerja dengan datang tepat waktu berarti kedisiplinannya bagus dalam kinerja. Motivasi sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas untuk berhubungan langsung dengan masyarakat. Maju atau mundurnya sebuah kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam motivasi kerjanya, karena menentukan perilaku baik untuk bekerja. Kantor Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang yang berdiri pada tahun 1945, Luas wilayah kecamatan tigaraksa 5279 H2. Dan berdasarkan jumlah penduduk sekitar 158,987 orang berdasarkan Nomor Induk Kependudukan yang terdaftar di kecamatan tigaraksa. kantor kecamatan ini terdiri dari 26 orang pegawai dan 27 orang staf toal keseluruhan 53 orang pegawai. Alamat Kampung Tegal Baju, Jl. Aria Jaya Santika No.19, Tigaraksa, Kec. Tigaraksa, Kabupaten Tangerang, Banten 15720. Berdasarkan observasi masih kurang efektif dan efisien karena prosesnya memakan waktu. Banyaknya kinerja pegawai dikantor kecamatan dalam hal ini dalam proses pembuatan KTP yang memakan waktu, padahal banyaknya prograk-program dari pemerintah yang syaratnya harus mempunyai KTP. Berdasarkan observasi masih kurang efektif dan efisien karena prosesnya memakan waktu.

Banyaknya kinerja pegawai dikantor kecamatan dalam hal ini dalam proses pembuatan KTP yang memakan waktu, padahal banyaknya prograk-program dari pemerintah yang syaratnya harus mempunyai KTP. Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin dan motivasi, disiplin kerja pada pegawai sangat di harapkan oleh kantor/pemerintah kecamatan dalam rangka melaksanakan tujuan dari kantor tersebut, baik dalam tujuan jangka pendek, maupun jangka panjang. Selain itu kedisiplinan berperan sangat penting dalam tujuan pelaksanaan organisasi kinerja pada karyawan di kantor kecamatan tigaraksa.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Pulang (Tanpa izin)
Juli	51	-	1	-	9	4
Agustus	51	-	-	-	5	4
September	51	-	-	-	6	5
Oktober	51	-	-	-	7	4
November	51	-	-	-	5	4
Desember	51	-	-	-	9	6
Total	51	0	1	0	41	27

Total dari rekap data absensi menjelaskan dari bulan juli sampai dengan bulan desember 2022, total sakit mencapai 0 dalam enam perbulan, total izin ada 1 dalam enam bulan, total alfa mencapai 0 dalam 6 bulan, sedangkan terlambat total ada 41 dan pulang lebih cepat totalnya ada 27 dalam enam bulan. Penjelasan mengenai tabel data absensi di atas diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan dan tingkat tidak tepat waktu tanpa izin sangat besar dibandingkan dengan sakit, izin, alfa. Bisa dilihat disiplin kerja yang masih saja ada yang terlambat masuk kerja ataupun dalam pulang terlalu cepat tanpa izin di tabel tersebut sangatlah berpotensi dalam dampak kedisiplinan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Suepomo, E. Nurhayati (2018:1) Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Menurut M. Hanafi (2020:32) Manajemen adalah sebuah proses pengaturan terhadap tindakan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pergerakan (actuating), dan pengendalian (controlling yang ditentukan untuk menentukan maksud, mencapai tujuan yang di inginkan melalui berbagai sumber daya.

Menurut Suepomo, E. Nurhayati (2018:1) Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Menurut M. Hanafi (2020:32) Manajemen adalah sebuah proses pengaturan terhadap tindakan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pergerakan (actuating), dan pengendalian (controlling yang ditentukan untuk menentukan maksud, mencapai tujuan yang di inginkan melalui berbagai sumber daya. Menurut S.P Hasibuan dalam Supomo, Nuerhayati (2018:2) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu da seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara dalam Pratiwi, Ningsih, Putrini (2022:81) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Wibowo dalam Yusuf, Sjarlis, Rahim (2020:220) "kinerja merupakan kegiatan dalam rangka mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. pada dasarnya, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai". Menurut Afandi (2021:89) dimensi dan indikator kinerja yaitu Kuantitas hasil kerja, Efesien, Disiplin kerja, inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Menurut Hasibuan dalam Ekhsan, (2019:2) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Alhusaini, Kristiawan & Edy, (2020:2168) menyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik. Sedangkan Menurut Haibuan dalam K. Astriaya (2018:7) berpendapat Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan yang berlaku. Berdasarkan dalam teori para ahli dapat disimpulkan di atas bahwa disiplin kerja meningkatkan sikap mematuhi, sikap disiplin, mentaati agar menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam tugas di dalam organisasi. Menurut Afandi (2021:21) dimensi dan indikator, ketaatan waktu, Masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, Tidak pernah mangkir atau tidak kerja, Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, Target pekerjaan, Membuat Laporan kerjaan harian.

Menurut Edy dalam Hustia (2020:84) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, olah karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Robbins dalam Wanta, Trang, Taroreh (2022:144) bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Dari berapa teori apara ahli di atas menyimpulkan Dengan kata lain motivasi kerja adalah berkaitan dengan berbagai sikap dan perilaku baik pegawai, yang semua sangat di butuhkan dalam mencapai kinerja yang di harapkan. Menurut afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut, Balas Jasa, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja, Pengakuan Dari Atasan dan Pekerjaan Itu Sendiri.

Dalam Penelitian-penelitian terdahulu Nurhasanah Darwin Lie, Marisi Butarbutar Lora, Ekana Nainggolan, Hendrik Pantas (2021) Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Hasilnya adalah terdapat keterkaitan melalui signifikan dalam disiplin serta semangat bagi para karyawan di Kanto UPT Pengelolaan Irigasi Bah Balon Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan tatat ruang propinsi sumatra utara baik secara simultan dan juga parsial. Itu semua dinyatakan dalam test dugaan sementara yang berdasarkan simultan yaitu hitungan test f hitung $26,101 > f$ tabel terhadap ukuran signifikan yaitu $0.000 < 0.005$. 1. Alvonso Fanisius Gorang, Hermawati, Theresia Lounggina Luisa Peny Mesak Yamres Awang (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Variabel Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0.032 secara parsial variabel Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai signifikan uji t 0.034. secara farsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan uji t sebesar 0,220. Secara simultan variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) denga nilai signifikan uji f sebesar 0,000.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, pengertian kuantitatif menurut Sugiono (2018:7), merupakan "metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme sebagai metode ilmiah atau scientific, terukur, rasional, dan sistematis. Metode analisis menggunakan analisis kuantitatif yang sama dengan menekankan pada fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Serta memberikan gambaran dalam fenomena yang jelas yang mempengaruhinya untuk mengetahui sebab akibat dari fenomena tersebut yang ada di kantor kecamatan tigaraksa. Seperti data tabel penelitian disiplin kerja.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang akan diteliti. Teknik analisis menggunakan teknik analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan tigaraksa. Menurut sugiono (2018:80) pupulasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi atau penduduk yang berada atau bekerja di kantor kecamatan ada 24 orang pegawai ASN dan 27 orang Non ASN jadi total sekitar sekitar 51 orang pegawai di kantor kecamatan tigaraksa kabupaten tangerang. Menurut sugiono (2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang

ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel merupakan bagian populasi, jumlah dan sensus dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Penelitian mengambil seluruh populasi sebagai sampel yaitu 51 orang pegawai di kantor kecamatan tigaraksa kabupaten tangerang untuk dijadikan sampel jenuh. pemilihan sampel jenuh dikarenakan populasi relative kecil, kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, dan seperti keterangan di atas dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. yang digunakan adalah dengan Uji instrument penelitian yaitu Uji validitas, Uji reliabilitas, lalu di Uji asumsi klasik. Dengan Teknik Analisa linier berganda dan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan berdasarkan usia, yaitu untuk 21-35 sebanyak 26 orang pegawai (49%). Untuk usia 36-40 sebanyak 8 orang pegawai (15%), dan untuk 41-55 sebanyak 19 orang pegawai (35%). Dengan demikian usia pegawai di Kantor Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang. Dengan demikian yang paling banyak yaitu pada usia responden 21-35 orang pegawai (49%)., hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 31 orang pegawai (58%), dan perempuan sebanyak 22 orang pegawai (41%). Dengan demikian jenis kelamin paling banyak pada kantor kecamatan tigaraksa adalah berjenis kelamin Laki-Laki (58%). atas, hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu tingakat Sarjana sebanyak 44 orang pegawai (83%), untuk tingkat SLTA/Sederajat sebanyak 7 orang pegawai (13%), dan untuk Diploma sebanyak 2 orang pegawai (3%). Dengan demikian, tingkat pendidikan pegawai pada kantor kecamatan tigaraksa kabupaten tangerang. Yang paling banyak adalah Sarjana (83%).

Uji Validasi

Semua pernyataan yang mengukur variabel-variabel yang digunakan penelitian ini hasilnya valid, karena memiliki nilai r hitung > r tabel lebih besar. Dalam penelitian ini *Degree of Freedom* = $n - 2$, di mana n adalah jumlah sampel yang berjumlah $53 - 2 = 51$. $Df = 51$ dan $\alpha = 0,05$ sehingga mendapatkan nilai r tabel yaitu sebesar 0,270. Jadi Setiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Apabila menunjukkan dari setiap butir pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dengan jumlah sampel 53 responden. Dalam penelitian ini, Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai memperoleh nilai *Cronbach's Alpha*, jadi dapat disimpulkan semua variabel reliabel.

Uji Normalitas

Pada uji normalitas adalah apakah data berdistribusi normal atau tidak. Oleh karena itu pada penelitian ini uji normalitas menggunakan menggunakan *Kolmogrov Smirnov* Sebagai berikut.

Data berdistribusi normal dapat terlihat dari nilai uji *one-sample Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,380 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	3,863	9,412		
1 Disiplin	,546	,264	,253	3,959
Motivasi K	,890	,247	,253	3,959

Dari Tabel Diatas variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai 0,253 begitu juga dengan nilai Variabel Motivasi Kerja diperoleh dengan nilai 0,253. Hasil dari uji multikolonieritas nuiali VIF Disiplin kerja dengan nilai 3.959 begitu juga dengan variabel Motivasi Kerja dengan nilai 3.959, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas. Dan juga memiliki nilai dimana nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00.

Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini digunakan dengan melihat grafik *scatterplot* dari output SPSS bisa disimpulkan dalam penelitian ini bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar ke atas maupun ke bawah angka. Yang berarti menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,863	9,412		,410	,683
1 Disiplin	,546	,264	,316	2,068	,044
Motivasi Kerja	,890	,247	,551	3,604	,001

Hasil Uji T hipotesis Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.068. Karena t hitung > t tabel yaitu 2.068 > 2,008 dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05 Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan Variabel Disiplin Kerja Secara Parsial memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.604. Karena t hitung > t tabel yaitu 3.604 > 2,008 dengan nilai signifikan 0.01 < 0,05 Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan Variabel Motivasi Kerja Secara Parsial memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	9247,167	2	4623,583	59,670	,000
1	Residual	3874,305	50	77,486		
	Total	13121,472	52			

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 59.670 > 3,18. Sedangkan untuk nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dari uji simultan variabel indenpenden Displin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,705	,693	8,80262

Berdasarkan Tabel nilai dari R2 sebesar 0,705, dalam hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, secara bersama menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 70%. Sedangkan 30% dijelaskan oleh faktor lain.

Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	3,863	9,412	
1	Disiplin	,546	,264	,316
	Motivasi K	,890	,247	,551

Nilai Konstanta (a) bernilai positif sebesar 3.863, artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel dependen dan variabel indenpenden, Yang menunjukkan bahwa variabel indenpenden Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai 0 persen, jadi tidak mengalami perubahan. Nilai Koefisien Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,546, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan yang searah antara atau mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai Koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0890, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan yang searah antara atau mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jika variable Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0,546 untuk variabel Disiplin Kerja, Sedang untuk Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,890.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan hasil penelitian yaitu bahwa Disiplin (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari uji T (X1) terhadap (Y) yang menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah $0,044 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,068 > 2,008$ artinya terdapat pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan. Hipotesis : H1 diterima terhadap pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yuli Hairani,2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan hasil penelitian yaitu bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari uji T (X2) terhadap (Y) yang menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,604 > 2,008$ artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan. Hipotesis : H1 diterima terhadap pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ekhsan ,2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pembahasan hasil penelitian yaitu bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $59,670 > 3,18$ artinya terdapat pengaruh disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ekhsan ,2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Disiplin terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang. Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusaini, A., Kritiawan, M., & Eddy, S (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol.4, 2166-2174.
- Amelia, A., Manurung, K.A., & Purnomo, M.B (2022). Peran Manajersumber Datya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 128-138.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eka Yudi, N. P., Ningsih, L.K., & Purtini, K. (2022, Juni). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol.7, 78-88.
- Gesi, B., Laan,R.,& Lamaya, F. (2019, Oktober). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, Vol.3, No.2, 51-66.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

- Gorang, A. F., Hermayanti, Peny, T. L., & Awang, M. Y. (2022, November). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Manajemen, Ilmiah wahana Pendidikan*, 673-686.
- Gradianto, E. H. (2019). Pengaruh Earning Per Share, Price Earning Ratio, Dan Market To Book Ratio Terhadap Return Saham Perusahaan Sub Sektor Perbankan Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017. Skripsi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Hanafi M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia SMK Bsinis Manajemen Di Daerah Istimewah Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 5, No.1, 31-44.
- Harahap N, Suherman E, Romli A.D. (2020 Juli). Proses Rekrutmen Pada PT.Pupuk Kujang Cikampek. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ekonomi*, Vol. 6, No .3, 9796-9772.
- Holan,A, & Maria, R (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulihan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akutansi)*, Vol. 3, No.2, 80-91.
- Hustia, A (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10, No 1, 81-91.
- Kurniasari, R (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretariat Dan Manajemen*, Vol.II, No.1 , 32-39.
- Nurdin, I.B. (2018, Januari). Faktor- Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Taman Sari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.1, No.1, 70-79.
- Nurhasanah, Lie, D., Butarbutar, M., Nainggolan, L. E., & Pantas, H. (2021, April). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pengelolaan Irigasi Bah Balon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajen*, Vol.1, 33-46.
- Paijan, P, Bernadetha, S, Widayanti, C, & W, Anggi (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transpormasional, Motivasi Kerja Dan Disiplinnan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.1, No.2, 219-232.
- Pohan, M., Arif, M., & Siswanta, Y. (2021). Peran Kinerja Pegawai Terhadap Disiplin Dan Kopetensi. *Jurnal Manajemen*, Hal. 289- 304.
- Satato, Y. R., Adilase, B.P., & Subrata, G. (2022, Januari). Kompetensi Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, Vol. I, No. 1, 1-7.
- Sigiono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabet.
- Sinambela, LP (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Jakarta: PT Bumi Aksara
- Supomo R, Nurhayati E (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Wahyudi, M (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Ekonomi, Akutansi, Manajemen & Bisnis*, Vol 2, No.3, 351-360.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N (2022, Januari). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Instpektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajen*, Vol. 10. 133-122.
- Wulandari, PAA, & Bagia, IW (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 2, No. 2, 251-257.
- Yusuf, RK, Sjarlis, S, & Rahim, DR (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 2, 219-232.