



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10582-10592

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak Banten

Anisa Nabilla, Widia Astuti

Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

anisanabilla782@gmail.com, dosen01265@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak, Banten. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 70 responden. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, regresi, serta uji koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($8,775 > 1,995$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 7,650 + 0,316 X_1$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,690, menandakan hubungan yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,475 menunjukkan bahwa 53,7% variasi kinerja dijelaskan oleh motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung $7,851 > 1,995$. Persamaan regresi $Y = 10,719 + 0,750 X_2$ menghasilkan koefisien korelasi 0,741, yang menunjukkan hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,549 berarti 54,9% kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,650 + 0,316 X_1 + 0,512 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,779 menunjukkan hubungan kuat, dan koefisien determinasi 0,606 berarti 60,6% kinerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Uji F juga mendukung hasil ini dengan nilai F hitung $47,937 > 3,13$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Kondisi Kementerian Agama Pada saat ini pada perkembangan selanjutnya, dalam rangka meningkatkan pelayanan publik, saat ini Kementerian Agama terdiri dari 11 unit eselon I yaitu : Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Badan Penelitian dan Pengembangan, dan Pendidikan dan Pelatihan, dan 7 Direktorat Jenderal yang membidangi Pendidikan Islam, Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Bimbingan Masyarakat Islam, Bimbingan Masyarakat Kristen, Bimbingan Masyarakat Katolik, Bimbingan Masyarakat Hindu, Bimbingan Masyarakat Buddha, dan Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH).

Selain 11 unit kerja tersebut, Menteri Agama juga dibantu oleh 3 (tiga) staf ahli dan 2 (dua) pusat yaitu : Staf Ahli Bidang Hubungan Kelembagaan Keagamaan, Staf Ahli Bidang Manajemen Komunikasi dan Informasi, Staf Ahli Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia, Pusat Kerukunan Umat Beragama, Pusat Bimbingan dan Pendidikan Khonghucu

Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Usulan pembentukan Kementerian Agama pertama kali disampaikan oleh Mr. Muhammad Yamin dalam Rapat Besar (Sidang) Badan Penyelidik Usaha – Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI), tanggal 11 Juli 1945. Dalam rapat tersebut Mr. Muhammad Yamin mengusulkan perlu diadakannya kementerian yang istimewa, yaitu yang berhubungan dengan agama. Menurut Yamin, "Tidak cukuplah jaminan kepada agama Islam dengan Mahkamah Tinggi saja, melainkan harus kita wujudkan menurut kepentingan agama Islam sendiri. Pendek kata menurut kehendak rakyat, bahwa urusan agama Islam yang berhubungan dengan pendirian Islam, wakaf dan masjid dan penyiaran harus diurus oleh kementerian yang istimewa, yaitu yang kita namai Kementerian Agama". Menurut Yamin, "Tidak cukuplah jaminan kepada agama Islam dengan Mahkamah Tinggi saja, melainkan harus kita wujudkan menurut kepentingan agama Islam sendiri. Pendek kata menurut kehendak rakyat, bahwa urusan

agama Islam yang berhubungan dengan pendirian Islam, wakaf dan masjid dan penyiaran harus diurus oleh kementerian yang istimewa, yaitu yang kita namai Kementerian Agama”. Namun demikian, realitas politik menjelang dan masa awal kemerdekaan menunjukkan bahwa pembentukan Kementerian Agama memerlukan perjuangan tersendiri.

Pada waktu Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) melangsungkan sidang hari Ahad, 19 Agustus 1945 untuk membicarakan pembentukan kementerian/departemen, usulan tentang Kementerian Agama tidak disepakati oleh anggota PPKI. Salah satu anggota PPKI yang menolak pembentukan Kementerian Agama ialah Mr. Johannes Latuharhary. Keputusan untuk tidak membentuk Kementerian Agama dalam kabinet Indonesia yang pertama, menurut B.J. Boland, telah meningkatkan kekecewaan orang-orang Islam yang sebelumnya telah dikecewakan oleh keputusan yang berkenaan dengan dasar negara, yaitu Pancasila, dan bukannya Islam atau Piagam Jakarta.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Penilaian kerja pegawai sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui bagaimanakeadaan yang sebenarnya tentang kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017:9) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Setiap instansi pemerintah di Indonesia diharapkan dapat mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), guna mencapai kinerja maksimal. ASN, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, memiliki peran penting dalam menerjemahkan kebijakan pemerintah menjadi aksi nyata. Hal ini menjadikan peningkatan kinerja ASN sebagai prioritas utama untuk menciptakan pelayanan publik yang berkualitas serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara tahun 2024, jumlah PNS di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak kini tercatat kurang dari 100 orang, dengan jumlah PNS. Meskipun terjadi peningkatan kuantitas, optimalisasi kinerja ASN tetap menjadi tantangan penting yang harus dikelola untuk memastikan efektivitas program pemerintah (Badan Kepegawaian Negara, 2024). Reformasi birokrasi menempatkan pengembangan kompetensi ASN sebagai prioritas, karena kinerja organisasi pemerintah merupakan indikator 3 penting dalam mengevaluasi keberhasilan pelayanan publik dan pencapaian tujuan strategis nasional. Peningkatan kompetensi ASN sebagai garda depan organisasi pemerintah sangat diperlukan untuk mencapai hasil optimal. Melalui program pelatihan terstruktur, ASN diharapkan dapat beradaptasi dengan dinamika zaman dan menguasai inovasi terkini yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja. Dalam era pelayanan publik yang menuntut keunggulan, kompetensi yang memadai menjadi kunci bagi ASN untuk memberikan layanan prima sekaligus menghadapi tantangan tata kelola pemerintahan modern (Ombudsman RI, 2023).

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. “Motivasi berkaitan dengan dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu. Agar motivasi dapat tercapai organisasi harus memberikan motivasi terhadap para pegawainya agar dapat tercapai tujuan dari organisasi dan dapat meningkatkan kreatifitas dalam bekerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, pegawai tidak akan dapat memenuhi pekerjaan sesuai standar atau melebihi standar, karena motivasi kerja tidak terpenuhi. Sekalipun pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi, tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya, maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai menimbulkan semangat kerja dan kinerja meningkat, hal ini didorong oleh suatu kepuasan dalam diri pegawai, kepuasan inilah yang disebut motivasi. Oleh karena itu, Motivasi kerja sangat penting bagi organisasi. Berikut merupakan data pra-survei motivasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak Selain Motivasi dibutuhkan juga disiplin kerja yang baik. Karena dengan adanya pengelolaan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, pimpinan organisasi juga perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja.

Tabel 1. 1. Data Kinerja Pegawai

Aspek	Tahun			Rata-rata	Kriteria
	2022	2023	2024		
Kualitas kerja	80%	80%	80%	80%	Baik
Kuantitas kerja	70%	75%	73%	72,6%	Cukup
Pelaksanaan Tugas	82%	83%	80%	81,67%	Baik
Tanggung jawab	85%	80%	83%	82,67	Baik

Sumber : Data Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kab.Lebak (2022-2024)

Untuk mengukur hasil penilaian kinerja pegawai berikut ini merupakan standar yang telah ditetapkan instansi:

Tabel 1. 2. Kriteria Penilaian Kinerja Kementerian Agama

No	Nilai %	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang Baik
5	0-50	Sangat Kurang Baik

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat data kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak terjadi masalah pada aspek kuantitas 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 pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak sesuai dengan aturan yang ada. Berikut data Motivasi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebak yang terdiri dari 35 responden.

Tabel 1. 3. Data Pra Survei Motivasi Kantor Kementerian Agama

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Ya	%	Tidak	%
1	Kebutuhan Fisiologis	Fasilitas yang diberikan instansi mendukung kenyamanan pegawai dalam bekerja.	35	16	46%	19	54%
2	Kebutuhan Rasa Aman	Instansi memberikan jaminan keamanan dan Kesehatan	35	20	57%	15	42%
3	Kebutuhan Sosial	Adanya hubungan yang baik antara seluruh pegawai	35	25	71%	10	28%
4	Kebutuhan Penghargaan	Pegawai mendapatkan apresiasi atas prestasi yang dicapai dalam bekerja	35	26	74%	9	26%
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan.	35	23	65%	12	34%

Sumber : Data Motivasi Kantor Kementerian Agama

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survei yang dilakukan penulis mengenai motivasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak tabel 1.2 data di atas menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai Kantor Kementerian Agama dinilai masih kurang maksimal pada kebutuhan Penghargaan terbukti dengan responden menjawab “ya” sebesar 26% dan “tidak” sebesar 9%, karena dinilai masih kurangnya pemberian indikator kebutuhan Penghargaan seperti apresiasi atas prestasi yang dicapai dalam bekerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak Berdasarkan permasalahan yang ada diatas penulis mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak Banten”.

Tabel 1. 4. Data Absensi Pegawai Kantor Kementerian Agama

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah kasus indisipliner				Total	Rata-rata
		Terlambat	Sakit	Izin	Alpha		
2022	70	15	14	11	10	50	71%
2023	70	22	19	21	6	68	97%
2024	70	25	17	13	14	69	98%
Total	70	62	50	45	30	187	
Rata-Rata		20,6%	16,6%	15%	10%	62,3%	

Sumber : Data Absensi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak (2022-2024)

Dengan banyaknya produk yang ditawarkan dan kualitas produk yang sangat baik sama seperti produk CV Akari Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa tingginya absensi karyawan yang terlambat pada tahun 2022-2024 mencapai 20,6%. Hal ini menyebabkan masih banyak pegawai yang kurang menaati peraturan disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena menghambat pencapaian tujuan instansi

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah: “Metode 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

Menurut Sugiyono (2019:13) berpendapat "Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak Jl.Siliwangi No. 02 Kel. Muaraciujung Timur, Kec. Rangkasbitung

Operasional variabel menurut Sugiyono (2019:68) berpendapat operasional variabel adalah sebagai berikut "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistic dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independent dan variabel dependen. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel itu adalah sebagai berikut

Menurut Sugiyono (2019:69) berpendapat "Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)". Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini meliputi:

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2015:55), menyatakan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja". Motivasi pegawai dipengaruhi oleh banyak kebutuhan yang kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi

pegawai, yang diuraikan sebagai berikut: 1) Kebutuhan Fisiologis 2) Kebutuhan Rasa Aman 3) Kebutuhan Sosial 4) Kebutuhan Penghargaan 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Hasibuan (2020:193) mengatakan bahwa "disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan nomanorma sosial yang berlaku". Adapun indikator yang digunakan adalah sebagai berikut: 1) Frekuensi Kehadiran 2) Tingkat Kewaspadaan 3) Ketaatan pada standar kerja 4) Ketaatan pada peraturan kerja 5) Etika kerja

Menurut Sugiyono (2019:69) berpendapat "Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas". Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2019:67) Menyatakan bahwa kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh individu yaitu pegawai atau prestasi yang diperhatikan selama bertugas. Mangkunegara (2019:67), kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi: 1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas kerja 3) Tanggung Jawab 4) Kerja Sama 5) Inisiatif.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Tabel 4. 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya merasa nyaman dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi.	0,639	0,235	Valid
2.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kbutuhan hidup sehari-hari	0,548	0,235	Valid
3.	Saya merasa aman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di instansi ini	0,456	0,235	Valid
4.	Instansi memberikan perlindungan yang memadai terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.	0,497	0,235	Valid
5.	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di instansi ini	0,387	0,235	Valid
6.	Instansi ini mendukung kegiatan sosial dan kerjasama antar karyawan.	0,541	0,235	Valid
7.	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan di instansi ini.	0,629	0,235	Valid
8.	Saya memiliki prestasi yang saya terima sesuai dengan kinerja saya	0,548	0,235	Valid
9.	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan di instansi ini.	0,533	0,235	Valid
10.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan makna dan tujuan dalam hidup saya.	0,372	0,235	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.9 di atas, variabel motivasi (X1 diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Keusioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja	0,639	0,235	Valid
2.	Saya memiliki frekuensi absensi yang rendah tanpa alasan yang jelas	0,548	0,235	Valid
3.	Saya selalu waspada terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan	0,456	0,235	Valid

4.	Saya memperhatikan detail dalam pekerjaan saya untuk menghindari kesalahan	0,497	0,235	Valid
5.	Saya selalu mengikuti prosedur dan standar kerja yang telah ditetapkan instansi	0,387	0,235	Valid
6.	Saya merasa penting untuk menjaga kualitas kerja sesuai dengan standar yang ada.	0,541	0,235	Valid
7.	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di instansi	0,629	0,235	Valid
8.	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang ditetapkan oleh instansi.	0,548	0,235	Valid
9.	Saya selalu berperilaku profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja	0,533	0,235	Valid
10.	Saya menghormati hak dan pendapat orang lain di tempat kerja.	0,372	0,235	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.10 diatas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan instansi.	0,270	0,235	Valid
2.	Saya menerima umpan balik dengan baik dan menggunakannya untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	0,024	0,235	Valid
3.	Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan	0,587	0,235	Valid
4.	Saya secara konsisten memenuhi target kuantitas kerja yang diharapkan	0,587	0,235	Valid
5.	Saya selalu bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang saya lakukan	0,633	0,235	Valid
6.	Saya siap menerima konsekuensi dari keputusan dan tindakan yang saya ambil dalam pekerjaan.	0,520	0,235	Valid
7.	Saya bekerja dengan baik dalam tim dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama.	0,494	0,235	Valid
8.	Saya menghargai pendapat dan kontribusi rekan kerja dalam proses kerja sama.	0,540	0,235	Valid
9.	Saya proaktif dalam mencari solusi untuk masalah yang muncul di tempat kerja.	0,362	0,235	Valid
10.	Saya sering mengambil inisiatif untuk meningkatkan proses kerja di instansi.	0,508	0,235	Valid

Sumber : Data diolah,2025

Berdasarkan data tabel 4.11 diatas, kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dipenden

Variabel	Cronbatch's Alpha	Standar Cronbatch's Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0,713	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,668	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,711	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.12 diatas, motivasi (X1), disiplin kerja (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 pengumpulan data

Uji Normalitas

Uji normalitas juga dapat menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan membandingkan antara nilai signifikan 0,0 dengan ketentuan sebagai berikut: a. Jika nilai Significancy > 0,05, maka dinyatakan normal b. Jika Significancy < 0,05 maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04310990
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.047
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
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, maka dapat diperoleh nilai signifikan 0,200 > 0, 05 .Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.650	3.417		2.239	.029		
Motivasi	.316	.102	.335	3.117	.003	.509	1.963
Disiplin Kerja	.512	.109	.507	4.716	.000	.509	1.963

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.14 di atas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,509 dan motivasi sebesar 0,509 dimana nilai tersebut < 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,963 serta motivasi sebesar 1,963 dimana nilai tersebut < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas di antara 76 variabel bebas (independen).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.752	2.102		2.736	.008
	Motivasi	-.104	.062	-.275	-1.671	.099
	Disiplin Kerja	.003	.067	.007	.040	.968

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 0,099 dan motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,9 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

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.18. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.650	3.417		2.239	.029
	Motivasi	.316	.102	.335	3.117	.003
	Disiplin Kerja	.512	.109	.507	4.716	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan uji regresi berganda pada tabel 4.20 di atas, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 7,650 + 0,316 X_1 + 0,512 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,650 diartikan bahwa jika variabel motivasi(X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 7,650 point
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,316 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,316 point
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,512 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,512 point

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.22. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.606	.594	2.073

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,779 Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799, artinya variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y)

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.606	.594	2.073

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

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,606 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 60,6 % sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.26. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.381	3.435		4.478	.000
	Motivasi	.652	.083	.690	7.851	.000

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 (7,851 > 1,995). 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 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak

Tabel 4.27. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.719	3.476	3.084	.003
	Disiplin Kerja	.750	.082	9.100	.000

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 (9,100 > 1,995). 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 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.28. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	443.345	2	221.672	51.565	.000 ^b
	Residual	288.027	67	4.299		
	Total	731.371	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (47,937 > 3,13). 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 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak Pembahasan Penelitian

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut: 1). Motivasi sebagai variabel independen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 7,650 + 0,316 X1$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,690 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,475 atau 47,5% sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,775 > 1,995). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig 0,05, atau (0,000 < 0,05), dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak, 2). Disiplin kerja sebagai variabel independen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 10,719 + 0,750 X2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,741, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,549 atau sebesar 54,9% sedangkan sisanya 45,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,851 > 1,995). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig 0,05, atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak, 3). Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) $Y = 7,650 + 0,316 X1$

+ 0,512 X2.. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,779 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799, artinya motivasi dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang 115 tidak diteliti oleh penulis. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (47,937 > 3,13). 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 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak

Referensi

1. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
2. Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
3. Dunggio, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo*. *Jurnal Ilmu Sosial*, 10(2), 114-125.
4. hozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
6. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
7. Santoso, S. (2019). *Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
8. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
9. Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Kinerja: Pegawai dan Nonpegawai Negeri Sipil*. Depok: Rajawali Pers.
10. Stijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
11. Sudjana, N. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Pustaka Setia.
12. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
13. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
14. Andiasta, C., & Adawia, P. R. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 6116-6127.
15. Astuti, W., & Sholehah, I. (2024). Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 135-146.
16. Metalia, A. A., & Aryani, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta. *Jurnal sosial dan sains*, 3(3), 248-257.
17. Ningtias, A. M. A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 169-175.
18. Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
19. Safitri, D. E., & Sutjahjo, G. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 178-185
20. Safitri, T. E., Kusumah, A., Setianingsih, R., & Yuslim, Y. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai Pada Bagian Pertahanan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306-323.
21. Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 179-189.
22. Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Swara Manajemen*, 2(2).