

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
CAMAT EMPAT PETULAI DANGKU
KABUPATEN MUARA ENIM**

SKRIPSI



**IIN APRIYANTI
2022110038**

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
CAMAT EMPAT PETULAI DANGKU
KABUPATEN MUARA ENIM**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



**IIN APRIYANTI
2022110038**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT EMPAT PETULAI DANGKU KABUPATEN MUARA ENIM

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih**

Oleh:

**IIN APRIYANTI
2022110038**

Prabumulih, 22 Juni 2026

Pembimbing I



**Romsa Endreksor, S.P., M.M.
NUPTK. 9845750651130112**

Pembimbing II



**Sebri Hesinto, S.E., M.Si.
NUPTK. 2233765666130263**

Ketua Program Studi Manajemen



**H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 835275768130193**

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir berupa Skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim**” telah Dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih tanggal 22 Juni 2026

Prabumulih, 22 Juni 2026

Tim Penguji Sidang Laporan Tugas Akhir

Ketua :

1. Romsa Endrekson, S.P., M.M
NUPTK. 9845750651130112

Anggota :

2. Sebri Hesinto, S.E., M.Si
NUPTK. 2235765666130263
3. Yudi Tusri, S.E., M.Si
NUPTK. 2146750651130173

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

**Ketua Program Studi
Manajemen**



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK.835275768130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Iin Apriyanti

NIM : 2022110038

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 22 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Iin Apriyanti

NIM. 2022110038

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir."

[QS. Yusuf: 87]

"Karena sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan."

[QS. Al-Insyirah: 5-6]

Kupersembahkan Kepada :

1. Diriku sendiri (Iin Apriyanti) atas segala perjuangan, doa, dan kerja keras hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua hebat ku yang tercintah (Bapak Jaja suharja dan Ibu Rini Hartati) atas kasih sayang, doa, dukungan, dan pengorbanan yang tiada henti.
3. Kedua adik tersayang (Hamja & Arisyah) yang selalu memberikan semangat dan doa.
4. Kakek tersayang & semua anggota keluarga besarku yang selalu memberikan doa dan dukungan.
5. Dosen Pembimbing I (Bapak Romsa) dan Dosen Pembimbing II (Bapak Sebri) yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi serta ilmu yang sangat berharga hingga skripsi ini dapat terselesaikan
6. Semua Ibu/Bapak Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama masa perkuliahan.
7. Seluruh Pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku yang telah membantu dan mendukung proses penelitian.
8. Sahabat dan teman seperjuangan angkatan tahun 2022
9. Kampus dan almamaterku tercinta yang menjadi tempat menimba ilmu dan mengembangkan diri.

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim

Iin Apriyanti, 2022110038, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh pegawai melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung $3,219 > 2,048$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$, sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung $3,402 > 2,048$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung $13,423 > 4,21$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,461 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan 46,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini diharapkan menjadi masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan disiplin dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the Four Petulai Dangku District Office, Muara Enim Regency

Iin Apriyanti, 2022110038, 2026

This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on the performance of employees at the Empat Petulai Dangku District Office, Muara Enim Regency, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to all employees. The collected data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results revealed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.219 > 2.048$, $p = 0.003 < 0.05$), while work motivation also had a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.402 > 2.048$, $p = 0.002 < 0.05$). Simultaneously, work discipline and work motivation had a positive and significant effect on employee performance ($F = 13.423 > 4.21$, $p = 0.000 < 0.05$). The Adjusted R Square value of 0.461 indicates that work discipline and work motivation explain 46.1% of the variation in employee performance, while the remaining 53.9% is influenced by other factors outside this study. These findings are expected to serve as a reference for improving employee performance through strengthening work discipline and enhancing work motivation.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim”.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata I pada jurusan Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan pada skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini tentunya telah melibatkan banyak pihak yang ikut membantu. Oleh karena itu, secara khusus saya ingin mengucapkan terima kasih kepada

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.SI., M.SI selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih
4. Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M sebagai Pembimbing I yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan serta membantu penulis untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Sebri Hesinto, S.E., M.Si., sebagai Pembimbing II yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan serta membantu penulis untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
7. Bapak/Ibu staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
8. Kedua orang tuaku dan semua keluarga yang senantiasa memberikan bantuan demi kesuksesanku.
9. Kepada pimpinan kecamatan dan seluruh staf Kantor camat Empat Petulai Dangku yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

10. Serta semua pihak yang tidak dapat di tulis satu-persatu disini, namun ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan sehingga membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan laporan skripsi.

Prabumulih, 22 Juni 2026

Iin Apriyanti

2022110038



DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRAC.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR SINGKATAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Disiplin kerja	6
2.1.1 Tujuan Disiplin Kerja.....	7
2.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	7
2.1.3 Indikator Disiplin Kerja	8
2.2 Motivasi kerja	8
2.2.1 Tujuan Motivasi Kerja	9
2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja	10
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja	12
2.3 Kinerja Pegawai	13

2.3.1 Tujuan Kinerja Pegawai	14
2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai.....	14
2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai	15
2.4 Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	16
2.5 Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai	17
2.6 Penelitian Terdahulu.....	17
2.7 Kerangka Pemikiran.....	19
2.8 Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Metode Penelitian.....	21
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
3.3 Populasi dan Sample	22
3.4 Jenis dan Sumber Data	22
3.5 Definisi Oprasional Variabel Pelirian	24
3.6 Teknik Pengumpulan Data	26
3.7 Instrumen Penelitian	27
3.8 Uji Asumsi Klasik	29
3.9 Teknik Analisis Data	31
3.10 Uji Hipotesis	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33
4.2 Visi Dan Misi Kecamatan Empat Petulai Dangku Sesuai Dengan Perda Nomor 2 Tahun 2025	33
4.3 Kegiatan Umum	34
4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Pemelintah Kecamatan Empat Petulai Dnagku Berdasarkan Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 47 Tanun 2017	34
4.5 Gambaran Umum Karakteristik Responden	39
4.6 Deskripsi Tanggapan Responden	42
4.7 Hasil Analisis Uji Intrumen.....	46
4.8 Pengujian Asumsi Klasik	49
4.9 Uji Regresi Linier Berganda	53
4.10 Uji Hipotesis	55

4.11 Pembahasan	58
BAB V PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	65



DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	24
Tabel 3.2 Skala Likert	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	42
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja (X1).....	43
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (X2).....	44
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y).....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas.....	48
Tabel 4.13 Uji Normalitas.....	50
Tabel 4.14 Uji Multikolineritas.....	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	55
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	56
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Diterminasi (R^2).....	57

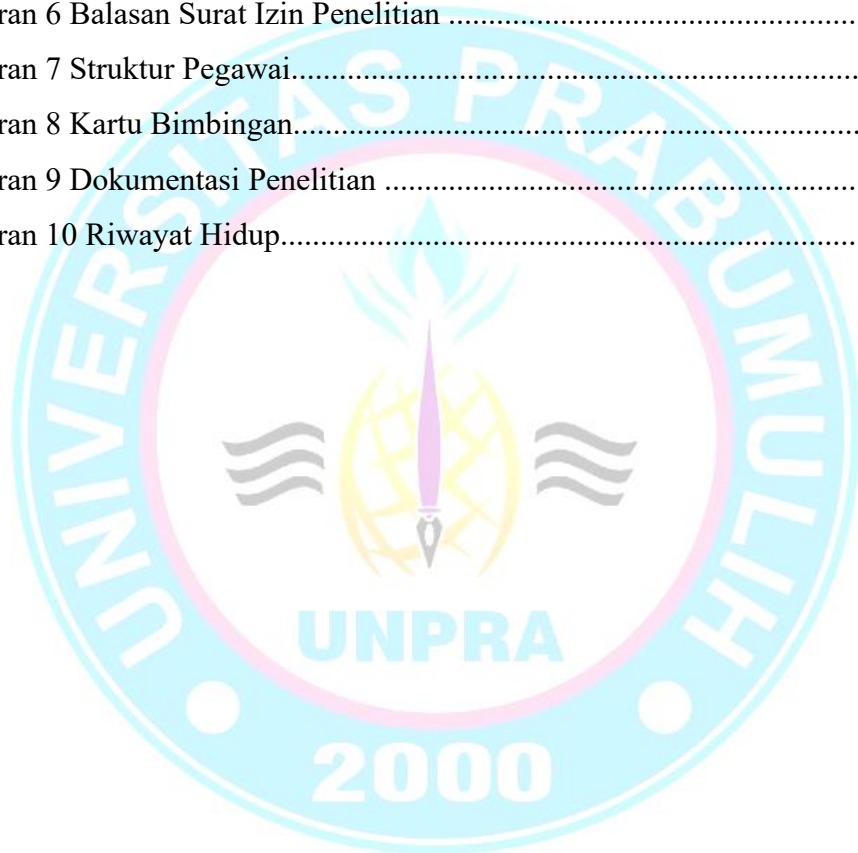
DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	19
Gambar 4.1 Uji Normalitas	51
Gambar 4.2 Uji Heteroskedasita	53



DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	66
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner.....	70
Lampiran 3 Uji Statistik Menggunakan SPSS 26 2026.....	73
Lampiran 4 Tabel Ditribusi Statistik.....	82
Lampiran 5 Balasan Surat Izin Penelitian	85
Lampiran 6 Balasan Surat Izin Penelitian	86
Lampiran 7 Struktur Pegawai.....	87
Lampiran 8 Kartu Bimbingan.....	88
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian	99
Lampiran 10 Riwayat Hidup.....	100



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan

VIF

RPJMD

SPSS

Kepanjangan

: *Variance Inflation Factor*

: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

: *Statistical Package for the Social Sciences*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disiplin kerja merupakan unsur mendasar dalam menciptakan keteraturan dan efektivitas kerja. Disiplin terlihat dari kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, aturan, tata tertib, serta pelaksanaan tugas sesuai prosedur. Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Kantor Camat Empat Petulai Dangku, tingkat disiplin pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat selaku lembaga pelayanan publik. Disiplin yang baik memungkinkan organisasi mencapai target dan menjalankan fungsi pelayanan secara optimal. Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator penting kedisiplinan. Pegawai yang hadir tepat waktu, memulai pekerjaan sesuai jadwal, dan mematuhi waktu pulang kerja menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya.

Ketepatan waktu mencerminkan rasa tanggung jawab serta kesadaran atas kewajiban sebagai aparatur. Selain jam kerja, kepatuhan terhadap jadwal istirahat juga mencerminkan disiplin yang baik. Jadwal istirahat yang teratur membantu menciptakan ritme kerja yang lebih seimbang sehingga pegawai tetap mampu bekerja secara optimal setelah beristirahat sesuai ketentuan. Disiplin kerja juga berkaitan dengan kepatuhan terhadap tata tertib kantor dan etika kerja. Sikap sopan, saling menghargai, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta menjaga hubungan baik antar pegawai menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan profesional. Jika disiplin kerja terjaga dengan baik maka efektivitas pelaksanaan tugas akan meningkat dan tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Selain disiplin, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Motivasi dapat bersumber dari kebutuhan dasar, rasa aman, kenyamanan lingkungan kerja, hingga penghargaan atas prestasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pemenuhan kebutuhan dasar, rasa aman, serta dukungan lingkungan kerja secara umum dapat meningkatkan

semangat pegawai dalam menjalankan tugas. Motivasi yang baik membantu pegawai mempertahankan stabilitas kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan. Hubungan sosial yang baik antarpegawai turut meningkatkan motivasi kerja.

Lingkungan kerja yang saling mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan. Selain itu, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Pegawai yang memiliki peluang untuk berkembang biasanya menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi. Ketika motivasi kerja berada pada tingkat yang baik maka pegawai akan bekerja lebih produktif, terarah, dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan optimal. Oleh karena itu motivasi kerja memegang peranan penting terhadap kualitas dan hasil kerja pegawai secara keseluruhan.

Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Kinerja diukur dari kemampuan pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu, menghasilkan kualitas kerja yang baik, serta memanfaatkan sumber daya secara efektif. Kinerja juga terlihat dari kemampuan bekerja mandiri maupun dalam tim. Pegawai yang mematuhi prosedur kerja, menguasai keterampilan yang diperlukan, serta mampu memenuhi target pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Kinerja yang optimal dapat membantu instansi pemerintah memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat dan meningkatkan kepercayaan publik.

Efektivitas waktu kerja dan kemampuan memanfaatkan sumber daya menjadi indikator profesionalisme pegawai. Oleh karena itu kinerja pegawai merupakan aspek krusial yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penting untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan melalui wawancara di Kecamatan Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim, diperoleh gambaran bahwa disiplin kerja pegawai pada umumnya telah berjalan dengan baik, yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap jam masuk dan pulang kantor, jadwal istirahat, tata tertib, serta prosedur kerja yang berlaku. Pegawai juga menunjukkan sikap sopan santun, melaksanakan tugas sesuai tupoksi, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Dari sisi motivasi kerja, pegawai bekerja dengan baik karena kebutuhan dasar kerjanya terpenuhi, merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja, memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, serta menunjukkan keinginan untuk memperoleh penghargaan dan mengembangkan kemampuan diri.

Pada aspek kinerja, pegawai dinilai mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas baik, menyelesaikan tugas sesuai keterampilan dan target yang ditetapkan, bekerja tepat waktu, memanfaatkan waktu serta sumber daya kantor secara efektif, dan bekerja secara mandiri. Secara keseluruhan, hasil observasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai berperan dalam mendukung kinerja pegawai di Kecamatan Empat Petulai Dangku. Namun fenomena yang ditemukan belum diketahui sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja tersebut benar-benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara kuantitatif. Dari fenomena yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim.**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah

- 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim?
- 3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis
Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- 2) Manfaat Praktis
Menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Kecamatan Empat Petulai Dangku dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui penguatan disiplin dan pengembangan motivasi kerja.
- 3) Manfaat Akademik
Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

- 1) Penelitian ini dibatasi pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim, dengan fokus pada indikator disiplin kerja seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab, serta indikator motivasi kerja seperti pemenuhan kebutuhan, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan kesempatan berkembang.

- 2) Kinerja pegawai yang diteliti dibatasi pada aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemampuan bekerja sama. Penelitian hanya melibatkan pegawai di kantor camat empat petulai dangku.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Menurut (Khaeruman *et al*, 2021; Insan *et al*, 2024) disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan atau instansi, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut (Darmawan, 2019; Aulia *et al*, 2024) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno, 2017; Febriani H *et al*, 2020) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Kesimpulan dari ke tiga pandangan tersebut adalah disiplin kerja dapat dipahami sebagai sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, dan kesediaan untuk mengikuti seluruh aturan, ketentuan, dan norma yang berlaku dalam organisasi secara sadar dan penuh tanggung jawab. Disiplin kerja mencerminkan komitmen seseorang terhadap tugas yang diberikan, kesadaran untuk bekerja sesuai prosedur, serta kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan tanpa harus dipaksa. Sikap disiplin ini penting karena menjadi dasar terciptanya efektivitas kerja, kelancaran pelaksanaan tugas, serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan akan mampu bekerja lebih tertib, terarah, dan konsisten sehingga hasil kerja dapat dicapai secara optimal dan sesuai harapan organisasi.

2.1.1 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Rizki dan Suprajang, 2017; Pranitasari dan Khotimah 2021) maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Menurut (Nurhanan & Sasono, 2022; Yusmar *et al*, 2024) adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting. lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan

bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
- 4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017; Febriani H *et al*, 2020) indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Taat terhadap aturan waktu meliputi jam kerja masuk, jam istirahat, dan jam pulang,
- 2) Taat terhadap aturan perusahaan meliputi taat terhadap tata tertib perusahaan, berperilaku sopan santun, dan menaati prosedur perusahaan,
- 3) Taat aturan dalam bekerja mencakup penerapan aturan dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan,
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya mencakup tanggung jawab dan aturan umum.

2.2 Motivasi kerja

Menurut (Qodri, 2018; Aulia *et al*, 2024) Secara teori berbagai definisi tentang motivasi yang terkandung sebuah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dan dorongan kinerja kepada pegawai sehingga memiliki kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan mutu profesionalisme, sikap pengabdian, pengembangan wawasan pegawai dan sikapnya terhadap pekerjaan melalui kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

Menurut (McClelland yang diterjemakan Suwanto 2020; Aulia *et al*, 2024) motivasi kerja adalah “seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu. Hirarki Kebutuhan Maslow (Mu’arif & Priyatmono, 2025) mengemukakan bahwa manusia

memiliki kebutuhan yang disusun dalam hirarki, dimulai dari kebutuhan fisik dasar seperti makanan dan tempat tinggal, hingga kebutuhan psikologis yang lebih tinggi seperti pengakuan, pemahaman diri, dan aktualisasi diri. Menurut Maslow, individu cenderung bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi dalam hierarki ini, dan hanya ketika kebutuhan pada tingkat tertentu telah dipuaskan, mereka akan bergerak ke tingkat berikutnya dalam hierarki tersebut.

Kesimpulan dari ketiga pandangan tersebut yaitu Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuan melalui pekerjaannya. Dorongan ini membuat individu berupaya meningkatkan kemampuan, menjaga sikap profesional, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Motivasi dapat muncul dari kebutuhan dasar, keinginan untuk diterima dan dihargai, hingga kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri. Semakin terpenuhi kebutuhan tersebut, semakin tinggi semangat dan komitmen seseorang dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

2.2.1 Tujuan Motivasi

Menurut (Tikollah *et al*, n.d; Yusmar *et al*, 2024) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut

- 1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pemberian motivasi harus tepat sasaran sehingga diharapkan para pegawai tersebut bukan hanya asal mau bekerja.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja . Kondisi mental dan psikis pegawai sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Mental pegawai yang labil karena disebabkan oleh berbagai persoalan yang dialaminya akan berpengaruh negatif terhadap kinerjanya.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja. Pemimpin organisasi sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya hendaklah terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif para pegawai tersebut sehingga mereka mau bekerja dengan baik. Meningkatkan prestasi kerja. Seorang pemimpin harus terus mencoba mendorong bawahannya untuk memiliki prestasi yang lebih baik. Prestasi yang dicapai bukan hanya sekedar memotivasi pegawai tetapi juga dapat menguntungkan organisasi

- 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab. Para pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan pada suatu waktu ingin dipercaya memegang suatu tanggung jawab yang lebih besar.
- 5) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Tidak ada pegawai yang senang bekerja di tempat yang membosankan, meresahkan, serta membahayakan kondisi jiwa mereka.
- 6) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Motivasi merupakan odal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi atau perusahaan

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu (Sutrisno, 2017; Insan *et al*, 2024):

A. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- 5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu adalah arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

B. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

- 2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan dalam memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerja.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua, cukup dalam satu perusahaan saja dan tidak perlu sering kali pindah.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan di percaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang benar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.2.3 Indikator Motivasi Karja

Menurut (maslow; Hosnawati 2016; Aulia *et al*, 2024) indikator motivasi kerja meliputi:

- 1) Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis adalah tingkat pertama yang paling dasar dari kebutuhan manusia. Kebutuhan utama ini yang diperlukan untuk mempertahankan kehidupan biologis, makanan, air, udara, tempat tinggal, serta semua kebutuhan biogenik.
- 2) Kebutuhan keselamatan. Kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya fisik. Ancaman terhadap keselamatan seseorang dapat dikategorikan sebagai ancaman mekanis, kimiawi, retmal dan bakteriologis.
- 3) Kebutuhan sosial. Kebutuhan kebersamaan yang berkaitan dengan hakikat manusia sebagai makhluk sosial dalam usaha pemenuhannya memerlukan keterlibatan dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan ini merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain.
- 5) Aktualisasi diri. Merupakan puncak kedewasaan diri atau kematangan diri seseorang.

2.3 Kinerja Pegawai

Menurut (Farisi dkk, 2020; Pamungkas & Rijanti 2024) kinerja adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Sedangkan, pengertian kinerja oleh (Sandewa, 2018; Pamungkas & Rijanti 2024) adalah hasil kinerja sesuai kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Robbins; Silaen *et al.*, 2021; Putri *et al*, 2023) Kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kesimpulan dari ke tiga pandangan tersebut adalah Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, yang dinilai berdasarkan kontribusi mereka kepada perusahaan, baik melalui produk maupun pelayanan. Kinerja mencakup hasil kerja yang dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Ini juga didefinisikan sebagai hasil yang dicapai karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku di

perusahaan. Secara keseluruhan, kinerja yang baik ditandai oleh pencapaian hasil kerja yang optimal, memenuhi standar organisasi, dan mendukung tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.3.1 Tujuan Kinerja Pegawai

Mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisa pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai. Menurut (Rivai, 2015: 31; Revita, 2023) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi : 1.) untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai; 2.) pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang; 3.) mendorong pertanggung jawaban dari karyawan; 4.) Meningkatkan motivasi kerja; 5.) meningkatkan etos kerja; 6.) sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya; 7.) memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka; 8.) sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir; 9.) membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya; 10.) sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.3.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Handoko 2015:193; silalahi *et al* 2022) yaitu :

1. Motivasi. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
2. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
3. Tingkat stres. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.
5. Sistem kompensasi. Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
6. Desain pekerjaan. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus

Menurut (Sutrisno 2017: 93-94; silalahi *et al* 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab. Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing- masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi
3. Disiplin. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.
4. Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.3.3 Indikator kinerja Pegawai

Menurut (Robins; Silaen *et al*, 2021; Putri *et al*, 2023) indikator kinerja pegawai meliputi:

1) Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2) Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3) Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4) Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5) Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya.

2.4 Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai karan Pegawai yang memiliki disiplin tinggi lebih teratur, mematuhi aturan, tepat waktu, dan bekerja sesuai standar. Hal ini menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif, minim kesalahan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Ajabar 2020; Adela Putri *et al*, 2022) manajemen memastikan standar kerja tercapai untuk mencapai target organisasi dengan optimal dan akurat ialah bagian penting dari disiplin kerja. Upaya manajemen untuk memenuhi standar ini dikenal sebagai disiplin kerja. Studi yang mengungkapkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5 Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai karena Pegawai yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan usaha lebih besar, lebih tekun, lebih fokus, serta berkomitmen mencapai target. Dorongan motivasi ini membuat kualitas dan produktivitas kerja meningkat, sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Menurut (Agustin & Wijayanti 2022; Solihatun *et al*, 2021) motivasi yang besar menjadikan karyawan sangat bersemangat selama bertugas. Maka dari itu, perusahaan wajib mempunyai rencana dalam meningkatkan motivasi karyawannya. Variabel motivasi kerja telah terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Ini adalah referensi yang menjadi landasan teori penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Tujuannya untuk memberikan gambaran mengenai penelitian – penelitian sebelumnya yang memiliki variabel serupa, sehingga dapat menjadi landasan empiris dan acuan teori bagi penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti Tahun dan Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
Taufik Galih, Dewi Widyarningsih, myra andriana (2025) Analisi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Choice Plus Makmur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.	Persamaan: Sama-sama meneliti disiplin kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Perbedaan: Penelitian ini menambahkan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
Dandy Yusmar, Abdullah Abdullah, Andi Novita Paramitha (2024) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja.

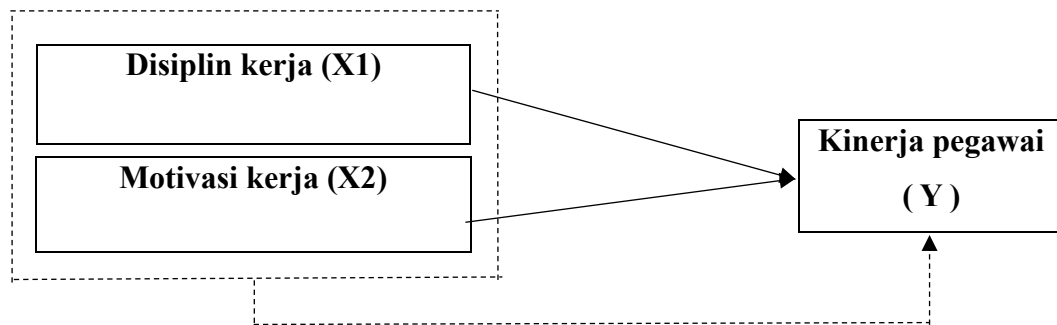
Pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar		Perbedaan: Objek penelitian merupakan instansi pemerintah di bidang pelayanan kesehatan, sehingga kondisi kerja dan karakteristik responden berbeda.
Wahdatun Aulia, Mukhlis, Amirul Mukminin (2024) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima	Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas. Disiplin kerja Berpengaruh Signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas perhubungan Kota Bima. Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima	Persamaan : memiliki variabel penelitian yang sama motivasi, disiplin dan kinerja dan metode penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif Perbedaan : lokasi penelitian berbeda dan sampel relatif kecil
Fachrul Reza Pamungkas, Tristiana Rijanti (2024) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV, Sumber Makmur di Kota Semarang	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan : Memiliki Variabel motivasi Terhadap kinerja dan menggunakan metode penelitian kuantitatif Perbedaan : tidak memiliki disiplin kerja, menambah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja, objek penelitian perusahaan swasta
Khoirul Insan, Tarjo, Husnadi (2024) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo)	Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo sudah baik. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai sudah baik dan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo.	Perbedaan : variabel sama, dan konteks nya sama-sama instansi pemerintah Perbedaan : lokasi penelitian berbeda dan sampel lebih kecil

Dwi Rahmadia Putri, Puji Isyanto, Dini Yani (2023) Evaluasi kinerja pegawai berdasarkan hasil nilai indeks kepuasan masyarakat pada pelayanan kantor imigrasi kelas 1 non Tpi karawang priode mei 2023	Hasil penelitian yang telah penulis lakukan merupakan hasil survei dari Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap kualitas pelayanan atas kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang.	Perbedaan : Memiliki variabel kinerja pegawai dan menggunakan Metode kuantitatif Perbedaan : lokasi penelitian berbeda
Ferdi Ravita (2023) Penerapan Penilaian kinerja Karyawan Pada Politeknik kutaraja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian statistik.	Persamaan: Sama-sama meneliti disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan: Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen tanpa variabel motivasi kerja.
Diah Pranitasari, khusnul khotimah (2021) Analisis Disiplin Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dari aspek kehadiran dan ketepatan waktu kerja.	Persamaan: Sama-sama menjadikan disiplin kerja sebagai variabel utama yang memengaruhi kinerja. Perbedaan: Tidak membahas motivasi kerja dan kinerja pegawai
Mellia Febriani H, Tinneke Hermina, Hani Siti Hanifah(2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Tri Keeson Utama Garut	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Disiplin & motivasi berpegaruh terhadap kinerja secara signifikan.	Persamaan: memiliki variabel penelitian yang sama Perbedaan: objek penelitian adalah perusahaan manufaktur (pabrik), bukan instansi pemerintah atau desa

Sumber : Data sekunder yang diolah oleh peneliti tahun 2025

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menjelaskan hubungan antara disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Disiplin kerja yang baik meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan motivasi kerja mendorong semangat pegawai. Keduanya memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Keterangan : —————> Pengaruh secara parsial
 - - - - -> Pengaruh secara simultan

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono 2019:213; Rahmadani & Akbar 2023) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berikut ini adalah penjelasan singkat mengenai hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini adalah jawaban sementara atas rumusan masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim.

H0: Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim

H3: Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif yang bersifat kausal. Menurut (Sugiyono 2019 : 7; Santiani & Andini 2023) metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut (Sugiyono 2019 : 37; Santiani & Andini 2023) asosiatif merupakan suatu penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau pun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2019; Insan *et al*, 2024) Penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif ialah penelitian yang bertujuan melihat adakah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Menurut (Sugiyono, 2019:17; Pratama *et al* 2025) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. pendekatan kuantitatif ialah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel, pengumpulan data yang menyajikan angka-angka dan menggunakan uji statistic

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kecamatan Empat Petulai Dangku, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. Yang berlokasi di desa Dangku. Waktu penelitian dimulai 24 November 2025 hingga 30 Mei 2026

3.3 Populasi dan sampel

1) Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019; Insan *et al*, 2024) Populasi merupakan keseluruhan obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dari kemudian ditarik kesimpulan. Polulasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 30 pegawai

2) Sampel

Menurut (Arikunto, 2021; Insan *et al*, 2024) sampel ialah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti seluruh nya, jumlah sampel sebanyak 30 pegawai.

3) Teknik penyebaran sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dalam penelitian ini, dengan menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 30 responden karyawan dipilih sebagai sampel. Menurut (Sugiyono, 2017; Purwaningsih & Rani 2025) sampel jenuh (juga dikenal sebagai *saturated sampling*) adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel.

3.4 Jenis dan sumber data

1) Jenis data

Ditinjau dari sifatnya jenis data dikategorikan menjadi dua yakni data kualitatif dan data kuantitatif :

1. Menurut (Zulkarmain 2021; Wulandari *et al* 2024), penelitian kualitatif adalah sebuah jenis penelitian yang bertujuan untuk meraih pemahaman yang dalam terhadap fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti pelaku, persepsi, motivasi, dan tindakan, dengan cara yang holistik. Penelitian ini dilakukan melalui deskripsi verbal yang memperhatikan konteks alamiah secara khusus, dengan menggunakan beragam metode ilmiah
2. Menurut (Sugiyono 2019 : 7; Santiani & Andini 2023) metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2) Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data dapat diklasterkan menjadi dua kategori yakni primer dan sekunder:

1. Data primer

Menurut (Sugiyono 2019:137; Pratama *et al* 2025) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dapat disimpulkan bahwa sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data primer pada penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi terhadap pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku untuk mengukur variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2. Data sekunder

Menurut (Sugiyono 2019:137; Pratama *et al* 2025) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder juga bisa didapatkan dari catatan, buku, jurnal, artikel, arsip atau laporan historis yang telah tersusun sebelumnya.

3.5 Definisi oprasional variabel Penelitian

1) Definisi variabel penelitian

Menurut (Sugiyono 2019 : 38; Santiani & Andini 2023) menyatakan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian kali ini menggunakan dua variabel, yaitu:

1. Variabel Independen atau Bebas (X1 dan X2)

Variabel bebas disebut variabel independent yang dapat mempengaruhi keberadaan variabel lain. Menurut (Sugiyono 2019:69; Pratama *et al* 2025) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu : Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2)

2. Variabel Dependen atau Terikat (Y)

Variabel Dependen menurut (Sugiyono 2019 :69; Pratama *et al* 2025) sering disebut dengan variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu : Kinerja pegawai (Y)

2) Oprasional variabel penelitian

Menurut (Sugiyono 2018:164; Pradipta & Suhermin 2020) definisi operasional variabel adalah bagian dari sekelompok objek yang diteliti. Variabel penelitian dapat dijabarkan menjadi sebuah konsep, indikator, dimensi dan ukuran yang diarahkan untuk mendapatkan nilai variabel lainnya. Tujuan dari operasional variabel adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi didalam sebuah penelitian.

Tabel 3.1 Oprasional Variabel penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
Disiplin kerja (X 1) Sumber : (Sutrisno 2017; Febriani H <i>et al</i> , 2020)	Memurut (Sutrisno, 2017; Febriani H <i>et al</i> , 2020) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap aturan perusahaan 3. Taat aturan dalam bekerja 4. Taat terhadap peraturan lainnya	1-3 4-6 7-8 9-10
Motivasi kerja (X 2) Sumber :(maslow; Hosnawati 2016; Aulia <i>et al</i> , 2024)	Menurut (McClelland yang diterjemakan Suwanto 2020; Aulia <i>et al</i> , 2024) motivasi kerja adalah “seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas,dan jangka waktu tertentu.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Aktualisasi diri	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kinerja (Y) Sumber : (Robisn; Silaen <i>et al</i> , 2021; Putri <i>et al</i> , 2023)	Menurut (Robbins; Silaen <i>et al.</i> , 2021; Putri <i>et al</i> , 2023) Kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	1-3 4-5 6-7 8-9 10-11

Sumber : diolah oleh peneliti tahun 2025

3.6 Teknik pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan cara observasi (pengamatan langsung) pada objek penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan, melakukan wawancara dengan narasumber sehingga diperoleh informasi yang relevan untuk mendukung penelitian, dan melalui angket atau kuesioner dengan cara menyebarkan angket kepada para responden dengan berisikan pertanyaan atau pernyataan mengenai masalah yang diteliti untuk mendapatkan informasi dari sumber data (responden).

1) Observasi

Menurut (Hasibuan *et al.*, 2023; Purwaningsih & Rani 2025), metode observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat kondisi atau perilaku objek yang sedang diteliti. Teori ini menjelaskan bahwa metode ini memungkinkan pengumpul data untuk mendapatkan informasi langsung dan terperinci mengenai subjek yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2019; Insan *et al*, 2024) observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Observasi dilakukan secara langsung pada pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim. Kegiatan data yang diperoleh dari observasi biasanya berupa data primer dan memerlukan pengolahan yang lebih lanjut.

2) Kuesioner (Angket)

Menurut (Fatihudin, 2020; Purwaningsih & Rani 2025) metode kuesioner merupakan kumpulan pernyataan tertulis yang dirancang oleh peneliti untuk mengumpulkan beberapa informasi dari responden dalam bentuk hasil jawaban. Menurut (Insan *et al*, 2024) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Setiap jawaban responden atas masing-masing pernyataan akan dinilai menggunakan *Skala likert*. Adapun skala pengukuran instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut (Sugiyono 2019:146; Pratama *et al* 2025) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengukuran masing-masing jawaban diberi bobot nilai :

Tabel 3.2 Skala likert

No	Jawaban	Kode	Sekor
1.	Sangat setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak setuju	TS	2
5.	Sangat tidak setuju	STS	1

3) Wawancara

Menurut (Arikunto; Samsu, 2017; Purwaningsih & Rani, 2025) wawancara merupakan suatu bentuk interaksi antara pewawancara dan responden yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi. Proses ini melibatkan percakapan langsung yang terstruktur, di mana penulis bertanya kepada pihak yang memberikan informasi dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.

4) Dokumentasi

Menurut (Fatihudin, 2020; Purwaningsih & Rani, 2025), pengumpulan data dokumentasi dalam penelitian melibatkan pengambilan informasi dari arsip atau dokumen tertulis. Dokumen-dokumen ini bisa berupa informasi, data statistik, gambar, atau foto dari organisasi atau institusi yang terkemuka, yang telah memenuhi persyaratan hukum yang berlaku serta dianggap sah dan kredibel.

3.7 Instrumen penelitian

Menurut (Sugiyono 2019:156; Lorenza & Reinita 2022) instrumen penelitian adalah alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomen ini disebut variable penelitian. Dalam penelitian kuantitatif instrumen penelitian yang paling sering digunakan adalah kuesioner Menurut (Insan *et al*, 2024) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Setiap jawaban responden atas masing-masing pernyataan akan dinilai menggunakan *Skala likert*. Adapun skala pengukuran instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut (Sugiyono 2019:146; Pratama, *et al* 2025) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sebelum penyebaran kuesioner perlu dilakukan uji statistik terlebih dahulu untuk memastikan instrumen benar-benar valid dan reliabel dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut (Machali, 2021; Purwaningsih & Rani 2025) uji validitas merupakan suatu cara untuk mengetahui seberapa baik suatu variabel dari gagasan yang diteliti diukur. Nilai yang rendah berhubungan dengan alat ukur yang kurang dapat diandalkan.

$$df = N - 2$$

$$df = 30 - 2 = 28 = 0.361$$

Dimana:

df = Derajat kebebasan

N = Jumlah sampel

2 = Jumlah variabel bebas

penentuan keputusan pada pengujian validitas:

Ketika angka r hitung $>$ r tabel butir instrumen penelitian valid

Ketika angka r hitung $<$ r tabel butir instrumen penelitian tidak valid

2) Uji Reliabilitas

Menurut (Slamet & Wahyuningsih, 2022; Purwaningsih & Rani 2025) reliabilitas berasal dari kata “reliable” yang biasa diartikan sebagai dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah tes atau pengujian untuk memastikan keakuratan tes, yaitu sejauh mana tes akan menghasilkan temuan yang konsisten atau hampir konsisten setiap kali diberikan. penentuan keputusan pada pengujian reliabilitas:

Ketika angka cronbach’s alpha $>$ 0,60 dikatakan reliabel

Ketika angka cronbach’s alpha $<$ 0,60 dikatakan tidak reliabel

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear. Menurut (Ghozali 2016:105; Masiaga *et al* 2022) mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu uji normalitas, uji Multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono 2015:239; Shabrina *et al* 2020), “uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak”. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode grafik normal *ProbabilityPlots* berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Menurut (Sugiyono 2014:114; Agustin dan permatasari 2020) uji normalitas *Shapiro–Wilk* adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel yang kecil digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 50 sampel.

Kriteria keputusan

Jika signifikan $> 0,05$ data terdistribusi normal

jika signifikan $< 0,05$ data terdistribusi tidak normal

2) Uji Multikolinieritas

Menurut (Gujarati, 2012:432; Shabrina *et al* 2020) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1 Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Menurut (Ghozali 2012:82; Shabrina *et al* 2020), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

1. Besarnya *Variabel Inflation Factor/VIF* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $VIF < 10$.
2. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $Tolerance > 0,10$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Gujarati 2012:406; Shabrina *et al* 2020) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Menurut (Ghozali 2012:83; Shabrina *et al* 2020), tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (*zpred*) dengan residual (*srecid*).

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Teknik analisis data

Menurut (Sugiyono, 2019; insan et al, 2024) Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

1) Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono 2019:188; Santiani & Andini 2023) Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta (keadaan saat belum dipengaruhi variabel lain)
- b₁ = Koefisien regresi X
- b₂ = Koefisien regresi X
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Motivasi Kerja
- e = Error (Variabel yang tidak dimasukkan dalam model)

3.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut (Sugiyono 2019:213; Rahmadani & Akbar 2023) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap

masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1) Uji t (Parsial)

Menurut (Sugiyono 2019:187; Santiani & Andini 2023) menyatakan untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikasinya. penentuan keputusan pengaruh uji parsial:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka H_a diterima H_o ditolak artinya variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka H_o diterima H_a ditolak artinya variabel X tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y

2) Uji F (Simultan)

Menurut (Sugiyono 2019:192; Santiani & Andini 2023) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang kemudian dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.. penentuan keputusan tingkat pengaruh simultan:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka H_a diterima H_o ditolak artinya variabel X berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka H_o diterima H_a ditolak artinya variabel X tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono 2019:175; Santiani & Andini 2023) koefisien determinasi digunakan untuk mencari pengaruh varians variabel dengan menggunakan teknik statistik. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menggunakan rumus Koefisien determinasi sebagai berikut

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP: nilai koefisien determinasi

r^2 : nilai koefisien korelasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Secara geografis, wilayah Kecamatan Empat Petulai Dangku sebagian besar berada di pinggir sungai lematang atau berbatasan langsung dengan Kabupaten Pali dan Kota Prabumulih. Kecamatan Empat Petulai Dangku terbentuk melalui pemekaran dari Kecamatan Rambang Dangku di Kabupaten Muara Enim, Sumatra Selatan, yang diresmikan Ir. H. Ahmat Yani pada saptu 21 juni tahun 2019. Pemekaran ini membagi wilayah Kecamatan Rambang Dangku menjadi dua kecamatan baru, yaitu Rambang Niru dan Empat Petulai Dangku. Ibu kota Kecamatan Empat Petulai Dangku sendiri terletak di Desa Dangku, yang merupakan penggagas pemekaran dari kecamatan lainnya.

Ada sepuluh desa yang berada dalam Kecamatan Empat Petulai Dangku yakni: Desa Kahuripan Baru, Pangkalan Babat, Gunung Raja, Banuayu, Kuripan, Kuripan Selatan, Batu Raja, Dangku dan Siku. Dalam catatan Sejarah, kata dari empat petulai diambil dari kata Pat Petulai (Kerajaan di Bengkulu). Jadi, Empat Petulai Dangku berasal dari kata “Pat Petu Loi” yang artinya Empat Pintu Besar. Sedangkan kata dari “Dangku” sebutan untuk sebuah desa.

4.2 Visi Dan Misi Kecamatan Empat Petulai Dangku Sesuai Dengan Perda Nomor 2 Tahun 2025

1) Visi dan Misi

Visi dan misi Kecamatan Empat Petulai Dangku yang diatur dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Muara Enim Tahun 2025-2029 (Perda Nomor 2 Tahun 2025) sepenuhnya diselaraskan dengan visi utama Kabupaten Muara Enim periode 2025-2030, yaitu "Muara Enim Bangkit Rakyat Sejahtera, Maju, dan Berkelanjutan (MEMBARA)". Visi tersebut dijabarkan ke dalam lima misi utama untuk pembangunan kabupaten miuara enim tahun 2025-2029

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Mandiri dan Berdaya Sain
2. Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi Daerah yang Tangguh dan Inklusif
3. Meningkatkan Infrastruktur dan Supratraktur Dasar yang Unggul dan Merata
4. Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup, Memperkuat Ketahanan Bencana dan Menjamin Stabilitas Keamanan dan Ketertiban Umum
5. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional, Kredibel dan Berorientasi pada Peningkatan Pelayanan Publik

4.3 Kegiatan Umum

Secara makro Kantor Kecamatan Empat Petulai Dangku bertugas mendukung program pemerintah di bidang pelayanan masyarakat dan pembangunan nasional melalui kegiatan melayani dan menciptakan pelayanan perijinan dan nonperijinan. Secara mikro Kantor Kecamatan Empat Petulai Dangku bertugas menunjang Upaya peningkatan kesejahteraan Masyarakat.

4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Pemelintah Kecamatan Empat Petulai Dnagku Berdasarkan Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 47 Tanun 2017

1) Camat

1. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum.
2. Mengkordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
3. Mengkordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum.
4. Mengkordinasikan penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati.
5. Mengkordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
6. Mengkordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah ditingkat kecamatan
7. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa dan/ atau kelurahan
8. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenanga kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah kabupaten yang ada di kecamatan.

9. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan Perundang – undangan.
10. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait dan lembaga lainnya di kecamatan.
11. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Sekertaris camat

1. Menyiapkan bahan koordinasi, pengolahan data dan penyusunan program kerja kecamatan.
2. Melaksanakan administrasi, akuntansi dan pelaporan keuangan di kecamatan.
3. Mengelola administrasi kepegawaian di kecamatan.
4. Mengelola perlengkapan, tata naskah dinas, kearsipan, rumah tangga, kehumasan dan perjalanan dinas.
5. Melaksanakan penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan program di kecamatan.
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

3) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

1. Menyiapkan bahan, mengolah data dan menyusun rencana kegiatan dan anggaran Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
2. Mengelola tata naskah dinas, humas serta rumah tangga di lingkungan kecamatan
3. Menyusun rencana kebutuhan, pengadaan, pemeliharaan dan pelaporan barang inventaris di lingkungan kecamatan
4. Mengelola administrasi kepegawaian dan pembinaan disiplin pegawai di lingkungan kecamatan
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Sekretaris Kecamatan

4) Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

1. Menyiapkan bahan pengelolaan data dan penyusunan rencana kegiatan dan anggaran Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
2. Menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program di kecamatan.
3. Menyiapkan bahan pengendalian dan monitring program di kecamatan.

4. Menyiapkan bahan pengurusan surat permintaan pembayaran dan surat perintah membayar
5. Menyiapkan bahan pengurusan akuntansi dan pelaporan keuangan.
6. Menyiapkan bahan pengurusan anggaran keuangan di kecamatan
7. Menyiapkan bahan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program di kecamatan
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Kecamatan

5) Kepala Seksi Pemerintahan

1. Menyiapkan bahan pengolahan data dan penyusunan rencana kegiatan dan anggaran seksi pemerintahan
2. Menyiapkan bahan dan penyusunan petunjuk teknis di bidang pemerintahan di kecamatan.
3. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pemerintahan umum dan pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait dan lembaga lainnya di kecamatan.
4. Menyiapkan bahan, pengolahan data dan fasilitasi dalam pengangkatan, pemberhentian dan pemberhentian sementara Kepala Desa dan Perangkat Desa serta mengkoordinasikan pelaksanaan pengambilan sumpah, janji dan pelantikan kepala desa, pimpinan dan anggota BPD/FMK di kecamatan.
5. Menyiapkan bahan dan pembinaan serta fasilitas peraturan desa, keutusan desa / kelurahan.
6. Menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan administrasi kependudukan, pemilu, agraria dan fasilitasi terhadap pemerintahan desa / kelurahan, politik dalam negeri, serta penyelenggaraan kerjasama antar desa / kelurahan.
7. Menyiapkan bahan pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Seksi Pemerintahan.
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

6) Kepala Seksi ketenteraman Dan Ketertiban Umum

1. Menyiapkan bahan pengolahan data dan penyusunan rencana kegiatan dan anggaran Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum.
2. menyiapkan bahan dan penyusunan petunjuk teknis di bidang ketenteraman dan ketertiban umum di kecamatan.

3. menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait dan lembaga lainnya di bidang pembinaan ketenteraman dan
4. menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait dan lembaga lainnya di bidang pembinaan ketenteraman dan ketertiban umum.
5. menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan, pengamanan dan penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Bupati dan Perundang-Undangan lainnya.
6. Menyiapkan bahan pelaksanaan ketahanan nasional dan pengawasan atas kegiatan organisasi untuk kepentingan asing di kecamatan.
7. Menyiapkan bahan dan fasilitasi penyelesaian pengaduan masyarakat di Kecamatan.
8. Menyiapkan bahan pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Seksi ketentraman dan ketertiban umum.
9. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh camat

7) Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Dan Pembangunan

1. Menyiapkan bahan, engolaan data dan penyusunan rencana kegiatan seksi pemberdayaan masyarakat dan pembangunan.
2. Menyiapkan bahan dan penyusunan petunjuk teknis di bidang pemberdayaan masyarakat dan pembangunan.
3. Menyiapkan bahan dan pembinaan serta fasilitasi proses penyusunan anggaran pendapatan belanja desa dan bantuan keuangan kelurahan.
4. Menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait dan lembaga lainnya di bidang pemberdayaan masyarakat dan pembangunan.
5. Menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan di bidang pemberdayaan masyarakat dan pembangunan.
6. Menyiapkan bahan penyelesaian pengaduan masyarakat di bidang pemberdayaan masyarakat dan pembangunan.
7. Menyiapkan bahan, pelaksanaan pemeliharaan penerangan jalan umum.
8. Menyiapkan bahan pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat

8) Kepala Seksi Perekonomian dan kesejahteraan sosial

1. Menyiapkan bahan, Mengolah data dan Menyusun rencana kegiatan dan anggaran Seksi Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial.
2. Menyiapkan bahan dan penyusunan petunjuk teknis di bidang perekonomian dan kesejahteraan sosial di kecamatan
3. Menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait dan lembaga lainnya dibidang perekonomian dan kesejahteraan sosial.
4. Menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan di bidang kesejahteraan sosial yang meliputi pendidikan, agama, lingkungan hidup, kebersihan, penghijauan, kesehatan masyarakat, kepemudaan, olahraga, kesenian dan kebudayaan.
5. Menyiapkan bahan dan penyelesaian pengaduan masyarakat di bidang perekonomian dan kesejahteraan sosial.
6. Menyiapkan bahan pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Seksi Perekonomian Dan Kesejahteraan Sosial
7. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat.

9) Kepala Seksi Pelayanan Umum

1. Menyiapkan bahan, mengolah data dan menyusun rencana kegiatan dan anggaran Seksi pelayanan umum.
2. Menyiapkan bahan pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kelurahan dan desa.
3. Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di kecamatan.
4. Menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi dengan Perangkat Daerah di bidang pelayanan umum.
5. Menyiapkan bahan pelaksanaan pemberian rekomendasi dan surat keterangan yang dibutuhkan masyarakat.
6. Menyiapkan bahan pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Seksi Pelayanan Umum
7. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh camat.

4.5 Gambaran Umum karakteristik Responden

Untuk mengetahui dampak Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim. Maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada 30 orang responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Yang dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut ini hasil diskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin

pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui berasarnya tingkat proporsi penyebaran jenis kelamin pria dan wanita, besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat melalui tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	53,33%
2	Perempuan	14	46,67%
	Jumlah	30	100,00%

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Dari jumlah tersebut responden berjenis kelamin laki-laki merupakan mayoritas. Yaitu sebanyak 16 orang atau 53,33%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang atau 46,67% komposisi ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Camat Empat Petulai Dangku yang menjadi objek penelitian didominasi oleh laki-laki, sehingga gambaran persepsi yang diperoleh dalam penelitian ini lebih banyak mempresentasikan pandangan pegawai laki-laki.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Indetifikasi 30 responden di Kantor Camat Empat Petulai Dangku berdasarkan usia pegawai dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan usia responden dimana hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	2	6,67%
2	25-30 Tahun	16	53,33%
3	>30 Tahun	12	40,00%
Jumlah		30	100,00%

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari total 30 responden, mayoritas responden berada pada rentang usia 25-30 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 53,33%. Responden dengan usia di atas 30 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 40,00%. Responden dengan usia 20-25 tahun merupakan jumlah paling sedikit yaitu 2 orang atau sebesar 6,67%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori usia produktif.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan maka diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada Kantor Camat Empat Petulai Dangku pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	SMA/SMK	18	60,00%
2	D3	2	6,67%
3	S1	8	26,67%
4	S2	2	6,67%
Jumlah		30	100,00%

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa dari total 30 responden. Mayoritas tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 60,00%. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 8 orang atau sebesar 26,67%. Responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang atau 6,67%. Responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak

2 orang atau 6,67%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden masih didominasi oleh pendidikan menengah. Kondisi ini dapat memengaruhi pola pikir, kemampuan analisis, serta keterampilan teknis dalam bekerja. Namun demikian, keberadaan responden dengan pendidikan S1 dan S2 menunjukkan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat pengetahuan lebih tinggi yang dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas kerja di lingkungan kantor.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Empat Petulai Dangku maka dapat diketahui bahwa lama bekerja responden terlihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	<1 Tahun	13	43,33%
2	1-5 Tahun	8	26,67%
3	6-10 Tahun	1	3,33%
4	>10 Tahun	8	26,67%
	Jumlah	30	100,00%

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa dari total 30 responden mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 43,33%. Responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 26,67%. Responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 26,67%. Sementara itu responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 3.33%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja yang relatif singkat. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih dalam tahap penyesuaian dan pengembangan pengalaman kerja.

5) Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Empat Petulai Dangku maka dapat diketahui bahwa bidang kerja responden terlihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

NO	Bidang Kerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Sekretaris camat	1	3,33%
2	Kepala seksi (kasi)	4	13,33%
3	Staf	25	83,33%
Jumlah		30	100,00%

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas tentang karakteristik responden berdasarkan bidang kerja, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Dari data tersebut, terlihat bahwa responden dengan jumlah paling besar adalah staf, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 83,33%. Sementara itu, responden yang menjabat sebagai Kepala Seksi (Kasi) berjumlah 4 orang atau sebesar 13,33%, dan responden dengan jabatan Sekretaris Camat hanya berjumlah 1 orang atau sebesar 3,33%, yang merupakan jumlah paling kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komposisi responden dalam penelitian ini didominasi oleh staf. Dominasi nilai yang besar pada kelompok staf menunjukkan bahwa sebagian besar data penelitian mencerminkan kondisi dan persepsi pegawai pada tingkat pelaksana, sehingga hasil penelitian lebih merepresentasikan sudut pandang staf dibandingkan dengan pejabat struktural.

4.6 Deskripsi Tanggapan Responden

Menurut (Sugiyono, 2016; Kaleka *et al* 2024) untuk menilai tanggapan responden, digunakan Skala Likert, sebuah alat yang digunakan untuk mengevaluasi pendapat individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Analisis interval kelas yang ditunjukkan dengan skala likert bergerak dari angka 1 sampai dengan 5. Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

1,00 – 1,80 Sangat Rendah

1,81 – 2,60 Rendah

2,61 – 3,40 Sedang

3,41 – 4,20 Tinggi

4,21 – 5,00 Sangat Tinggi

1) Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja

Untuk mengetahui penilaian dari 30 responden terhadap variabel Disiplin Kerja di Kantor Camat Empat Petulai Dangku, maka di berikan sepuluh pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat, hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja (X1)	Frekuensi												$\bar{X1}$
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1		Jumlah		
Pertanyaan 1	21	105	8	32	1	3	0	0	0	0	30	140	4,67
Pertanyaan 2	20	100	10	40	0	0	0	0	0	0	30	140	4,67
Pertanyaan 3	19	95	9	36	2	6	0	0	0	0	30	137	4,57
Pertanyaan 4	16	80	14	56	0	0	0	0	0	0	30	136	4,53
Pertanyaan 5	18	90	12	48	0	0	0	0	0	0	30	138	4,60
Pertanyaan 6	18	90	12	48	0	0	0	0	0	0	30	138	4,60
Pertanyaan 7	17	85	13	52	0	0	0	0	0	0	30	137	4,57
Pertanyaan 8	17	85	13	52	0	0	0	0	0	0	30	137	4,57
Pertanyaan 9	18	90	12	48	0	0	0	0	0	0	30	138	4,60
Pertanyaan 10	15	75	15	60	0	0	0	0	0	0	30	135	4,50
Nilai Rata-Rata Disiplin Kerja (X1)													4,59

Sumber: Data perimer yang diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.6, diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan 30 responden terhadap variabel disiplin kerja adalah sebesar 4,59 dikategorikan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Empat Petulai Dangku sudah sangat tinggi dan mampu menerapkan disiplin kerja dengan baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor satu dan dua sebesar 4,67. Hal ini menunjukkan bahwa pada aspek disiplin kerja pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi pada indikator taat terhadap aturan waktu dengan pertanyaan satu “saya datang ke Kantor Kecamatan Empat Petulai Dangku sesuai dengan jam kerja resmi yang telah ditetapkan” dan Pertanyaan ke dua “saya menggunakan waktu jam istirahat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku”. Adapun nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor sepuluh sebesar 4,50 yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa aspek disiplin yang sudah optimal pada indikator taat terhadap peraturan lainnya dengan pertanyaan “saya mematuhi seluruh peraturan umum yang berlaku di kantor kecamatan”. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator disiplin kerja telah terpenuhi dengan baik oleh pegawai.

2) Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

Untuk mengetahui penilaian dari 30 responden terhadap variabel Motivasi Kerja di Kantor Camat Empat Petulai Dangku, maka di berikan sepuluh pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat, hasilnya pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja (X2)	Frekuensi												X̄2
	SS/5		S/6		N/7		TS/8		STS/9		SS/10		
Pertanyaan 1	7	35	17	68	6	18	0	0	0	0	30	121	4,03
Pertanyaan 2	8	40	20	80	2	6	0	0	0	0	30	126	4,20
Pertanyaan 3	11	55	18	72	1	3	0	0	0	0	30	130	4,33
Pertanyaan 4	13	65	16	64	1	3	0	0	0	0	30	132	4,40
Pertanyaan 5	19	95	11	44	0	0	0	0	0	0	30	139	4,63
Pertanyaan 6	19	95	11	44	0	0	0	0	0	0	30	139	4,63
Pertanyaan 7	18	90	12	48	0	0	0	0	0	0	30	138	4,60
Pertanyaan 8	13	65	17	68	0	0	0	0	0	0	30	133	4,43
Pertanyaan 9	16	80	14	56	0	0	0	0	0	0	30	136	4,53
Pertanyaan 10	17	85	13	52	0	0	0	0	0	0	30	137	4,57
Nilai Rata-Rata Motivasi Kerja (X2)													4,44

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4,7 diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan 30 responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 4,44 dikategorikan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Camat Empat Petulai Dangku memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Nilai rata-rata tertinggi pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada pertanyaan nomor lima dan enam sebesar 4,63 yang menunjukkan bahwa terdapat aspek motivasi yang sangat tinggi pada indikator kebutuhan sosial dengan pertanyaan nomor lima “Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja” dan pertanyaan ke enam “Saya merasa diterima dan menjadi bagian dari lingkungan kerja di instansi ini”. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada pertanyaan nomor pertama sebesar 4,03 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa aspek motivasi yang sudah optimal pada indikator kebutuhan dengan pertanyaan “Saya merasa penghasilan yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari”. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator motivasi kerja telah terpenuhi dengan baik oleh pegawai.

3) Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui penilaian dari 30 responden terhadap variabel Motivasi Kerja di Kantor Camat Empat Petulai Dangku, maka di berikan sepuluh pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat, hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)	Frekuensi											$\bar{Y}$	
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1		Jumlah		
Pertanyaan 1	17	85	13	52	0	0	0	0	0	0	30	137	4,57
Pertanyaan 2	19	95	11	44	0	0	0	0	0	0	30	139	4,63
Pertanyaan 3	12	60	18	72	0	0	0	0	0	0	30	132	4,40
Pertanyaan 4	11	55	18	72	1	3	0	0	0	0	30	130	4,33
Pertanyaan 5	11	55	19	76	0	0	0	0	0	0	30	131	4,37
Pertanyaan 6	7	35	22	88	1	3	0	0	0	0	30	126	4,20
Pertanyaan 7	9	45	20	80	1	3	0	0	0	0	30	128	4,27
Pertanyaan 8	8	40	21	84	1	3	0	0	0	0	30	127	4,23
Pertanyaan 9	12	60	17	68	1	3	0	0	0	0	30	131	4,37
Pertanyaan 10	16	80	14	56	0	0	0	0	0	0	30	136	4,53
Pertanyaan 11	17	85	13	52	0	0	0	0	0	0	30	137	4,57
Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai (Y)													4,41

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.8, diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan 30 responden terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 4,41. Nilai ini berada pada kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor dua sebesar 4,63, Hal ini menunjukkan bahwa pada aspek kinerja pegawai memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi pada indikator kualitas dengan pertanyaan “saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki”. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor enam sebesar 4,20. Meskipun merupakan nilai terendah, angka ini masih berada dalam kategori tinggi, Hal ini menunjukkan bahwa aspek kinerja pegawai yang sudah optimal pada indikator ketepatan waktu dengan pertanyaan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator kinerja pegawai telah terpenuhi dengan baik oleh pegawai

4.7 Hasil Analisis Uji Intrumen

Untuk mengetahui bahwa suatu instrumen penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperoleh suatu pengujian data yaitu dengan menggunakan program IBM *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26. Variabel yang di uji adalah variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), dan motivasi kerja (X2), dan variabel kinerja pegawai (Y).

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05). Penentuan nilai r tabel dilakukan dengan menggunakan rumus derajat kebebasan, $(df) = n - 2 = 30 - 2 = 28$, $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh hasil 0,361. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sedangkan apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Dengan demikian, uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.9, Tabel 4.10, dan Tabel 4.11.

Berdasarkan tabel 4.9 di bawah ini dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing- masing pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X1). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} sebesar 0,361. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan valid dan layak digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	41.20	12.924	.439	.917
X1.2	41.20	12.372	.695	.901
X1.3	41.30	12.838	.383	.924
X1.4	41.33	11.747	.846	.892
X1.5	41.27	11.789	.851	.892
X1.6	41.27	12.202	.717	.900
X1.7	41.30	12.493	.617	.906
X1.8	41.30	12.079	.746	.898
X1.9	41.27	12.133	.739	.899
X1.10	41.37	11.689	.863	.891

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel 4.10 dia bawah ini dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing- masing pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X2). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} sebesar 0,361. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan valid dan layak digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	40.33	10.161	.431	.858
X2.2	40.17	10.075	.592	.839
X2.3	40.03	10.516	.460	.851
X2.4	39.97	10.309	.503	.847
X2.5	39.73	10.409	.568	.842
X2.6	39.73	10.478	.545	.844
X2.7	39.77	10.392	.562	.842
X2.8	39.93	9.995	.690	.832
X2.9	39.83	10.144	.633	.836
X2.10	39.80	9.959	.702	.831

Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel 4.11 di bawah ini dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing- masing pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} sebesar 0,361. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan valid dan layak digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	43.90	13.059	.449	.889
Y.2	43.83	12.971	.492	.887
Y.3	44.07	12.616	.588	.881
Y.4	44.13	12.120	.664	.876
Y.5	44.10	12.507	.635	.878
Y.6	44.27	12.409	.675	.876
Y.7	44.20	12.234	.670	.876
Y.8	44.23	12.323	.670	.876
Y.9	44.10	12.231	.619	.879
Y.10	43.93	12.340	.659	.877
Y.11	43.90	12.576	.592	.881

Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26 2026

2) Uji Reabilitas

Menurut (Slamet & Wahyuningsih, 2022; Purwaningsih & Rani 2025) reliabilitas berasal dari kata “*reliable*” yang biasa diartikan sebagai dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah tes atau pengujian untuk memastikan keakuratan tes, yaitu sejauh mana tes akan menghasilkan temuan yang konsisten atau hampir konsisten setiap kali diberikan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan disebut reabel dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel. Adapun hasil saji rehabilitas dapat dilihat pada tabel 4.12, sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.911	10
X2	.856	10
Y	.889	11

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 26 2026

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,911 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 item, variabel motivasi kerja (X2) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,856 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 item, dan variabel kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,889 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 11 item. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sebagai batas minimum reliabilitas instrumen penelitian. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu, instrumen penelitian yang digunakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.8 Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono 2015:239; Shabrina *et al* 2020), “uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak”. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode grafik normal *ProbabilityPlots* berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Menurut (Sugiyono 2014:114; Agustin dan permatasari 2020) uji normalitas *Shapiro–Wilk* adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel yang kecil digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 50 sampel.

Kriteria keputusan

Jika signifikan $> 0,05$ data terdistribusi normal

Jika signifikan $< 0,05$ data terdistribusi tidak normal

Tabel 4.13 Uji Normalitas

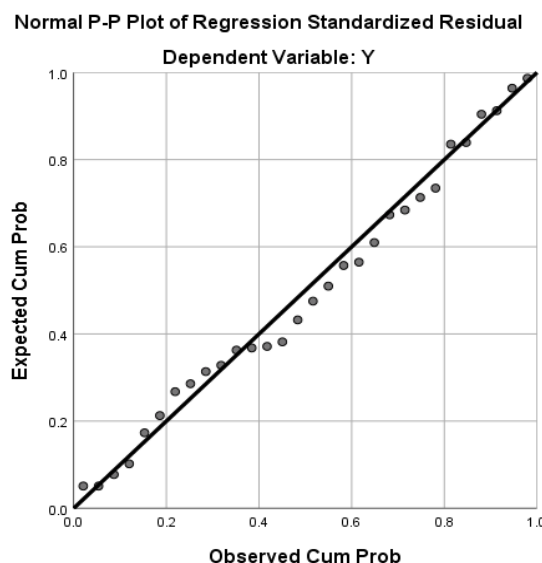
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.089	30	.200*	.978	30	.770

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel 4.13 uji normalitas menggunakan metode *Shapiro-Wilk* pada tabel *Tests of Normality*, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,770 dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Nilai signifikansi tersebut kemudian dibandingkan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan data dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,770 lebih besar dari 0,05 ($0,770 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Hal tersebut menunjukkan bahwa penyebaran data telah mengikuti pola distribusi normal dan tidak terjadi penyimpangan yang signifikan. Dengan demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan dalam pengujian statistik dan analisis penelitian selanjutnya.



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 26 2026

Berdasarkan gambar 4.1 *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik yang tidak menjauhi garis diagonal menunjukkan bahwa residual pada model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas melalui grafik *Normal P-P Plot* digunakan untuk memperkuat hasil pengujian statistik sebelumnya. Apabila titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal, maka data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali 2012:82; Shabrina *et al* 2020), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

1. Besarnya *Variabel Inflation Factor/VIF* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $VIF < 10$.
2. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai *Tolerance* $> 0,1$.

Tabel 4.14 Uji Multikolineritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.074	8.391		.605	.550		
	X1	.446	.139	.446	3.219	.003	.966	1.035
	X2	.517	.152	.472	3.402	.002	.966	1.035

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian pada tabel *coefficients* diatas, maka dapat diketahui nilai VIF dan *Tolerance* untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

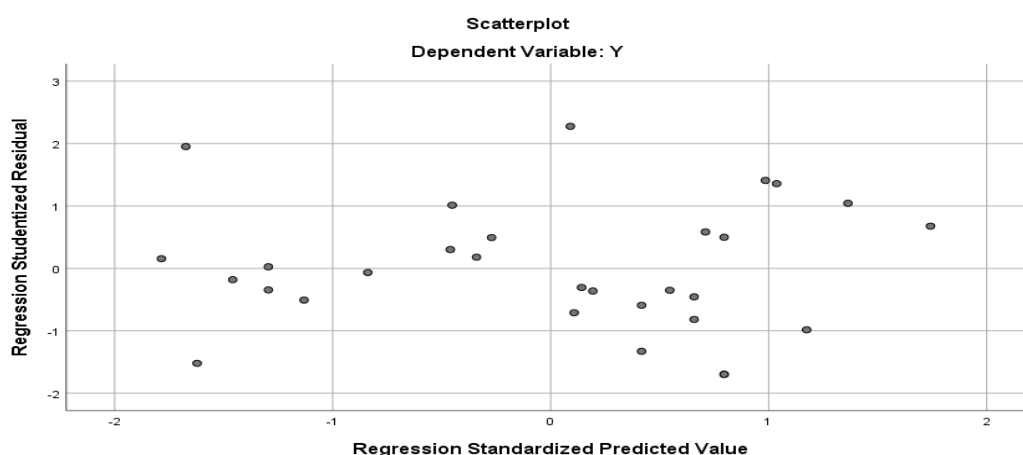
1. Hasil pengujian, variabel Disiplin Kerja X1 memiliki nilai *Variabel Inflation Factor/VIF* sebesar 1,035 dan variabel Motivasi kerja X2 sebesar 1,035. Nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak mengalami gejala multikolineritas berdasarkan nilai VIF.
2. Hasil pengujian, variabel Disiplin Kerja X1 memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,966 dan variabel Motivasi Kerja X2 sebesar 0,966. Nilai tersebut lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak mengalami gejala multikolineritas berdasarkan nilai *Tolerance*.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali 2012:83; Shabrina *et al* 2020), tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau

dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat ($zpred$) dengan residual ($srecid$).

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 26 2026

Berdasarkan Gambar 4.2 mengenai hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, dapat dijelaskan bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Penyebaran titik juga terlihat tidak teratur dan tersebar di berbagai bagian grafik. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual pada model regresi bersifat konstan (homoskedastisitas), sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.9 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono 2019:188; Santiani & Andini 2023) Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana

keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta (keadaan saat belum dipengaruhi variabel lain)

b₁ = Koefisien regresi X

b₂ = Koefisien regresi X

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

e = Error (Variabel yang tidak dimasukkan dalam model)

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.074	8.391		.605	.550
	X1	.446	.139	.446	3.219	.003
	X2	.517	.152	.472	3.402	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 26 2026

Berdasarkan tabel 4.15 di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi yang diolah adalah $Y = 5,074 + 0,446X_1 + 0,517X_2 + e$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,074 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen yaitu disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 5,074 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,446. Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X₁), maka akan meningkatkan

kinerja pegawai (Y) sebesar 0,446, satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,517. Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X2), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,517, satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

4.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dampak Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim .

1) Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Sugiyono 2019:187; Santiani & Andini 2023) menyatakan untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikasinya. penentuan keputusan pengaruh uji parsial:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka H_a diterima H_o ditolak artinya variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka H_o diterima H_a ditolak artinya variabel X tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y
3. Nilai t tabel pada $df = n-2 = 30-2 = 28$, $\alpha = 0,05$ jadi t_{hitung} adalah 2,048

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.074	8.391		.605	.550
	X1	.446	.139	.446	3.219	.003
	X2	.517	.152	.472	3.402	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 26 2026

1. Hipotesis 1 Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil uji t, diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai thitung sebesar 3,219 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel $3,219 > 2,048$ dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat di artikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2. Hipotesis 2 Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil uji t, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) memperoleh nilai thitung sebesar 3,402 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel $3,402 > 2,048$ dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian dapat di artikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji Simultsn (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji dampak variabel bebas secara bersama – sama atau simultan, hasil dari pengujian dampak simultan (Uji F) dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka H_3 diterima H_0 ditolak artinya variabel X berpegaruh secara simultan terhadap variabel Y
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka H_0 diterima H_3 ditolak artinya variabel X tidak berpegaruh secara simultan terhadap variabel Y
3. Nilai F tabel pada $df_1 = k-1 = 2-1 = 1$, $df_2 = n-k-1 = 30-2-1 = 27$, $\alpha = 0,05$ adalah 4,21

Tabel 4.17 Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	216.116	2	108.058	13.423	.000 ^b
Residual	217.350	27	8.050		
Total	433.467	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 26 2026

Berdasarkan Tabel 4.17 nilai F hitung sebesar 13,423 lebih besar dari F tabel sebesar 4,21 ($13,423 > 4,21$) dengan nilai signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat di artikan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (Simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono 2019:175; Santiani & Andini 2023) koefisien determinasi digunakan untuk mencari pengaruh varians variabel dengan menggunakan teknik statistik. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.706 ^a	.499	.461	2.837	.499	13.423	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.18 tentang hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,706. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen, yaitu X1 dan X2, terhadap variabel dependen (Y) berada pada kategori kuat. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,461 atau 46,1%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel X1 dan X2 dalam menjelaskan variasi variabel Y adalah sebesar 46.1%, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain disiplin kerja dan motivasi kerja yang tidak diteliti

dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, inisiatif, efektivitas, efisien, dan lain-lain

4.11 Pembahasan

1) Dampak Disiplin Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan koefisien regresi (X1) Disiplin Kerja sebesar 0,446 satuan artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,446 satuan. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki dampak secara parsial dengan variabel Kinerja pegawai (Y), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,219 > 2,048$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, artinya dapat disimpulkan ada dampak positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai di Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Febriani H *et al*, 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Tri Keeson Utama Garut” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi PT Tri Keeson Utama Garut

2) Dampak Motivasi Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) berdampak terhadap Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (X2) Motivasi Kerja sebesar 0,517 satuan artinya apabila variabel Penghargaan mengalami kenaikan satu satuan, maka efektivitas pegawai akan meningkat sebesar 0,517 satuan. Variabel Penghargaan (X2) memiliki dampak secara parsial dengan variabel Kinerja pegawai (Y), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,402 > 2,048$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, artinya dapat disimpulkan ada dampak positif dan signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai di Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Febriani H *et al*, 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Tri

Keeson Utama Garut” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi PT Tri Keeson Utama Garut.

3) Dampak Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji f variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan dengan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $13,423 > 4,21$ dengan nilai signifikan 0,000. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai di Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim. Berdasarkan uji determinasi bahwa besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah 46,1% sedangkan sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Febriani H *et al*, 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Tri Keeson Utama Garut” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi PT Tri Keeson Utama Garut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung sebesar $3,219 > t_{tabel}$ sebesar 2,048 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, semakin baik tingkat disiplin kerja (X1), maka semakin meningkat pula kinerja pegawai (Y) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung sebesar $3,402 > t_{tabel}$ sebesar 2,048 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
3. Disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar $13,423 > F_{tabel}$ sebesar 4.21 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 46.1% dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Kantor Camat Empat Petulai Dangku diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap seluruh peraturan umum yang berlaku di lingkungan kantor melalui pembinaan disiplin, pengawasan yang berkelanjutan, serta penegakan aturan secara konsisten. Upaya tersebut perlu dilakukan agar seluruh pegawai memiliki kesadaran yang lebih tinggi dalam mematuhi setiap ketentuan yang berlaku sehingga dapat mendukung terciptanya disiplin kerja yang lebih baik.
2. Kantor Camat Empat Petulai Dangku diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan lebih memperhatikan aspek kesejahteraan, khususnya yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Melalui pemberian dukungan, penghargaan atas kinerja, dan fasilitas kerja yang memadai, pegawai diharapkan dapat merasa lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih optimal.
3. Kantor Camat Empat Petulai Dangku diharapkan dapat meningkatkan pengawasan dan evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan agar setiap tugas dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, perlu dilakukan pengaturan beban kerja dan koordinasi yang lebih efektif sehingga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat terus meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja dan tingkat stres karena dalam penelitian ini disiplin kerja dan motivasi kerja hanya mampu menjelaskan pengaruh sebesar 46,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan objek penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian lebih akurat dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, P., & Permatasari, R.I. 2020. Pengaruh Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi New Product Development (NPD) pada PT. Mayora Indah Tbk. Jurnal Ilmiah M-Progress, 10 (2)
- Aulia, W., Mukhlis., & Mukminin, A. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Jurnal Nusa Manajemen, 1 (2) : 326-337
- Febriani H, M., Hermina., T. & Hanifah, H.S. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Tri Keeson Utama Garut.
- Galih, T., Widyaningsih, D., & Andriana, M. 2025. Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Choice Plus Makmur. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 8 (1)
- Insan, K., Tarjo., & Hasdani. 2024 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo). Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU), 2(3) : 12-31
- Irianti, C. H., Antara, A.N., & Jati, M.A.S. 2021. Hubungan Tingkat Pengetahuan Tentang Hipertensi dengan Tindakan Pencegahan Hipertensi di BPSTW Budi Luhur Bantul. Jurnal Riset Daerah, XXI (3)
- Kaleka, M.U, Hamakonda, U.A & Ngaku, M.A. 2024. Analisis Peran Penyuluhan Terhadap Budidaya Hortikultura Ramah Lingkungan Di Kelurahan Mangulewa, Kecamatan Golewa Barat, Kabupaten Ngada. Jurnal Ilmiah, 22 (02)
- Lorenza, T., & Reinita. 2022. Pengaruh Pengguna Model Inside Outside Circle (IOC) Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Tematik Terpadu Kelas IV SDN Gugus V Kecamatan Sutra. Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 07 (01)
- Masiaga, N. R., Worang, F.G., & Mandagie, Y. 2022. Pengaruh Keamanan dan Kepercayaan terhadap kepuasan pelayanan di Kota Manado Yang Berbelanja Secara Online di Lazada.Com. Jurnal EMBA 10 (2) : 900-910
- Mu'arif, F.A., Priyatmono, B. 2025. Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hiharki Kebutuhan Maslow. Central Publisher, 3 (3)

- Nurfadilah., Suwanti., & Amalia. 2023. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 20 (4) : 631-642
- Pamungkas, F.R., & Rijanti, T. 2024. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Makmur Di Kota Semarang. *Journal of Management*, 7 (1) : 01 – 18
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18 (01)
- Pratama, B., Jamaludin, P. P., & Paringsih, 2025. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Proyek Divisi Lift Eskalator Servis PT. Jaya Kencana, Jakarta Pusat. *Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 3 (2) : 115-124
- Pradipta, R.N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9 (7)
- Purwaningsih, A.M., & Rani. 2025. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Xiaomi Technology Indonesia Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2 (4) : 175-184
- Putri, D.R., Isyanto, P., Yani, D. 2023. Evaluasi kinerja pegawai berdasarkan Hasil nilai indeks kepuasan masyarakat pada pelayanan kantor imigran kelas i non tpi karawang periode mei 2023. *Jurnal penelitian ekonomi manajemen dan bisnis*, 2 (3) : 213-219
- Revita, F. 2023. Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Politeknik Kutaraja. *Jurnal Kreasi Rakyat*, 1 (1)
- Rahmadani, S., & Akbar, I.R. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation* 1 (3) : 926 – 936
- Santiani, T., & Andini, R.A.Q. 2023. Pengaruh Rasio Solvabilitas dan Rasio Aktivitas Perusahaan Terhadap Rasio Profitabilitas Perusahaan Pada Sub Sektor Makanan dan Minuman Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2020 – 2022. *Jurnal Akuntansi*, 18 (2)
- Shabrina, N., Darmadi, & Sari, R. 2020. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani*, 3 (2) : 164 – 173

- Silalahi, M. 2022. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan. Jurnal manajemen dan bisnis (JIMP). 22 (2)
- Wulandari, T., Sari, D.P., & Nasution, A.R. 2024. Deskripsi Mendalam untuk Memastikan Keteralihan Temuan Penelitian Kualitatif. Jurnal Literasiologi, 11 (2)
- Yusmar, D., Abdullah, A., & Paramitha, A.N. 2024. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar. Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2 (2) : 93-108



L A M P I R A N



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT EMPAT PETULAI DANGKU
KABUPATEN MUARA ENIM**

NAMA : IIN APRIYANTI

NIM : 2022110038

Saya mohon kesediaan saudara untuk mengisi kuisisioner ini secara lengkap, informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan akademis, Atas partisipasinya saudara saya ucapkan terima kasih.

DAFTAR PERTANYAAN

Bagian 1

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (*jika berkenan) :

2. Alamat :

3. Usia : ☐ 17-20 Tahun ☐ 20-25 Tahun
: ☐ 25-30 Tahun ☐ > 30

4. Pendidikan : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma (D3)
- : ☐ Sarjana (S1) ☐ Lainnya.
5. Jabatan : ☐ Camat ☐ Sekretaris camat
- : ☐ Kepala Seksi (Kasi) ☐ Staf
- : ☐ Honorer / Tenaga Kontrak
6. Masa Kerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 1 – 5 Tahun
- : ☐ 6 – 10 Tahun ☐ > 10 Tahun

Bagian II

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan penilaian terhadap hal-hal dibawah ini dengan tanda (√) yang paling tepat menurut saudara. Alternatif jawaban terdiri dari:

(SS) : Sangat Setuju (S) : Setuju (N) : Netral

(TS) : Tidak Setuju (STS) : Sangat Tidak Setuju

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)		JAWABAN				
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya datang ke Kantor Kecamatan Empat Petulai Dangku sesuai dengan jam kerja resmi yang telah ditetapkan.					
2.	Saya menggunakan waktu jam istirahat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
3.	Saya pulang atau meninggalkan kantor sesuai dengan jadwal jam kerja yang telah ditentukan.					

4.	Saya menaati dan mematuhi tata tertib Kantor Kecamatan Empat Petulai Danguku.					
5.	Saya selalu bersikap sopan dan santun dalam berinteraksi di lingkungan kerja.					
6.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan menaati seluruh prosedur kerja yang telah ditetapkan.					
7.	Saya menjalankan pekerjaan dengan menerapkan aturan kerja yang berlaku.					
8.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
9.	Saya bertanggung jawab sepenuhnya atas setiap tugas pekerjaan yang diberikan.					
10.	Saya mematuhi seluruh peraturan umum yang berlaku di kantor kecamatan.					

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)		JAWABAN				
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa penghasilan yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.					
2.	Fasilitas kerja yang disediakan instansi membantu saya bekerja dengan nyaman.					
3.	Saya merasa aman dari risiko kecelakaan kerja saat menjalankan tugas.					
4.	Instansi memberikan jaminan keselamatan dan perlindungan kerja yang memadai.					
5.	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja.					
6.	Saya merasa diterima dan menjadi bagian dari lingkungan kerja di instansi ini.					
7.	Prestasi kerja saya mendapatkan pengakuan dari atasan.					
8.	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan kepada instansi.					
9.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.					
10.	Saya dapat menyalurkan kemampuan dan kreativitas saya secara maksimal dalam pekerjaan.					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)		JAWABAN				
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menilai bahwa kualitas hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah baik.					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
3.	Saya memiliki kemampuan kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.					
4.	Saya mampu menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.					
5.	Saya mampu menyelesaikan seluruh aktivitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
7.	Saya memanfaatkan waktu kerja secara maksimal dalam bekerja.					
8.	Saya mampu memaksimalkan penggunaan sumber daya kerja yang tersedia untuk mencapai hasil kerja yang optimal.					
9.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan memanfaatkan tenaga, waktu, dan fasilitas kerja secara efektif.					
10.	Saya menjalankan tugas dan fungsi pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.					
11.	Saya memiliki komitmen untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					

Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner

1. Tabulasi Variabel Disiplin Kerja (X1)

NO	DISIPLIN KERJA (X1)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
6	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
14	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	47
15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
18	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45

2. Tabulasi Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO	MOTIVASI KERJA (X1)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
11	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	43
12	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
14	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	41
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	43
18	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
19	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
20	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	39
21	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
22	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
23	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
26	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
27	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
28	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
29	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48

3. Tabulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	KINERJA PEGAWAI (X1)											TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	p11	
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49
8	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
12	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	48
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
14	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	50
15	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	48
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
18	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	48
19	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	52
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48
21	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	49
22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46
23	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	52
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
25	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	49
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	48
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	48
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	49

Lamiran 3 Uji Statistik Menggunakan SPSS 26 2026

Hasil Instrumen Penelitian

1) Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.614**	.369*	.414*	.380*	.253	.209	.209	.253	.372*	.549**
	Sig. (2-tailed)		.000	.045	.023	.038	.177	.269	.269	.177	.043	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.614**	1	.536**	.614**	.577**	.433*	.523**	.381*	.433*	.566**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.001	.017	.003	.038	.017	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.369*	.536**	1	.536**	.310	.199	.149	.149	.199	.271	.517**
	Sig. (2-tailed)	.045	.002		.002	.096	.292	.431	.431	.292	.148	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.414*	.614**	.536**	1	.873**	.600**	.396*	.665**	.736**	.802**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.002		.000	.000	.031	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.380*	.577**	.310	.873**	1	.722**	.522**	.796**	.722**	.816**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.038	.001	.096	.000		.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.253	.433*	.199	.600**	.722**	1	.796**	.659**	.583**	.680**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.177	.017	.292	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.209	.523**	.149	.396*	.522**	.796**	1	.593**	.522**	.605**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.269	.003	.431	.031	.003	.000		.001	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.209	.381*	.149	.665**	.796**	.659**	.593**	1	.796**	.874**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.269	.038	.431	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X1.9	Pearson Correlation	.253	.433*	.199	.736**	.722**	.583**	.522**	.796**	1	.816**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.177	.017	.292	.000	.000	.001	.003	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.372*	.566**	.271	.802**	.816**	.680**	.605**	.874**	.816**	1	.894**
	Sig. (2-tailed)	.043	.001	.148	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.549**	.756**	.517**	.881**	.884**	.777**	.695**	.801**	.795**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	41.20	12.924	.439	.917
X1.2	41.20	12.372	.695	.901
X1.3	41.30	12.838	.383	.924
X1.4	41.33	11.747	.846	.892
X1.5	41.27	11.789	.851	.892
X1.6	41.27	12.202	.717	.900
X1.7	41.30	12.493	.617	.906
X1.8	41.30	12.079	.746	.898
X1.9	41.27	12.133	.739	.899
X1.10	41.37	11.689	.863	.891

2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.730**	.346	.238	.144	.039	.041	.365*	.251	.454*	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000	.061	.205	.448	.840	.828	.047	.181	.012	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.730**	1	.573**	.289	.153	.153	.176	.422*	.345	.571**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.121	.419	.419	.353	.020	.062	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.346	.573**	1	.336	.214	.086	.253	.459*	.207	.292	.578**
	Sig. (2-tailed)	.061	.001		.069	.255	.652	.177	.011	.272	.117	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.238	.289	.336	1	.550**	.425*	.344	.462*	.314	.146	.618**
	Sig. (2-tailed)	.205	.121	.069		.002	.019	.063	.010	.091	.442	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.144	.153	.214	.550**	1	.713**	.508**	.386*	.397*	.451*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.448	.419	.255	.002		.000	.004	.035	.030	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.039	.153	.086	.425*	.713**	1	.649**	.386*	.536**	.451*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.840	.419	.652	.019	.000		.000	.035	.002	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.041	.176	.253	.344	.508**	.649**	1	.577**	.464**	.522**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.828	.353	.177	.063	.004	.000		.001	.010	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.365*	.422*	.459*	.462*	.386*	.386*	.577**	1	.548**	.493**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.047	.020	.011	.010	.035	.035	.001		.002	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.251	.345	.207	.314	.397*	.536**	.464**	.548**	1	.800**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.181	.062	.272	.091	.030	.002	.010	.002		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X2.10	Pearson	.454*	.571**	.292	.146	.451*	.451*	.522**	.493**	.800**	1	.771**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.117	.442	.012	.012	.003	.006	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson	.579**	.688**	.578**	.618**	.659**	.639**	.655**	.761**	.715**	.771**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	40.33	10.161	.431	.858
X2.2	40.17	10.075	.592	.839
X2.3	40.03	10.516	.460	.851
X2.4	39.97	10.309	.503	.847
X2.5	39.73	10.409	.568	.842
X2.6	39.73	10.478	.545	.844
X2.7	39.77	10.392	.562	.842
X2.8	39.93	9.995	.690	.832
X2.9	39.83	10.144	.633	.836
X2.10	39.80	9.959	.702	.831

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations											
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.870**	.439*	.417*	.247	.226	.061	.140	.340	.261	.186	.550**
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.022	.189	.230	.748	.460	.066	.164	.326	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.870**	1	.480**	.472**	.292	.174	.126	.079	.257	.397*	.312	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.008	.118	.357	.507	.678	.170	.030	.094	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.439*	.480**	1	.760**	.508**	.372*	.372*	.302	.448*	.218	.165	.669**
	Sig. (2-tailed)	.015	.007		.000	.004	.043	.043	.105	.013	.247	.384	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson	.417*	.472**	.760**	1	.686**	.521**	.404*	.459*	.265	.331	.292	.740**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.022	.008	.000		.000	.003	.027	.011	.158	.074	.117	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson	.247	.292	.508**	.686**	1	.697**	.414*	.479**	.249	.434*	.386*	.707**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.189	.118	.004	.000		.000	.023	.007	.185	.016	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson	.226	.174	.372*	.521**	.697**	1	.738**	.791**	.359	.393*	.367*	.740**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.230	.357	.043	.003	.000		.000	.000	.052	.032	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson	.061	.126	.372*	.404*	.414*	.738**	1	.937**	.603**	.487**	.455*	.741**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.748	.507	.043	.027	.023	.000		.000	.000	.006	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson	.140	.079	.302	.459*	.479**	.791**	.937**	1	.545**	.440*	.412*	.739**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.460	.678	.105	.011	.007	.000	.000		.002	.015	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson	.340	.257	.448*	.265	.249	.359	.603**	.545**	1	.627**	.586**	.704**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.066	.170	.013	.158	.185	.052	.000	.002		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson	.261	.397*	.218	.331	.434*	.393*	.487**	.440*	.627**	1	.935**	.730**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.164	.030	.247	.074	.016	.032	.006	.015	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson	.186	.312	.165	.292	.386*	.367*	.455*	.412*	.586**	.935**	1	.674**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.326	.094	.384	.117	.035	.046	.011	.024	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson	.550**	.585**	.669**	.740**	.707**	.740**	.741**	.739**	.704**	.730**	.674**	1
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	43.90	13.059	.449	.889
Y.2	43.83	12.971	.492	.887
Y.3	44.07	12.616	.588	.881
Y.4	44.13	12.120	.664	.876
Y.5	44.10	12.507	.635	.878
Y.6	44.27	12.409	.675	.876
Y.7	44.20	12.234	.670	.876
Y.8	44.23	12.323	.670	.876
Y.9	44.10	12.231	.619	.879
Y.10	43.93	12.340	.659	.877
Y.11	43.90	12.576	.592	.881

2) Hasil Uji Reabilitas

1. Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	10

2. Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

3. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	11

3) Hasil Uji Asumsi Klasik

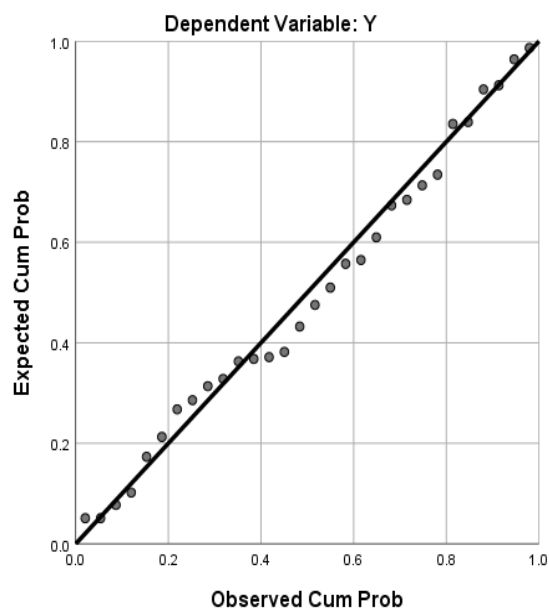
1. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.089	30	.200*	.978	30	.770

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

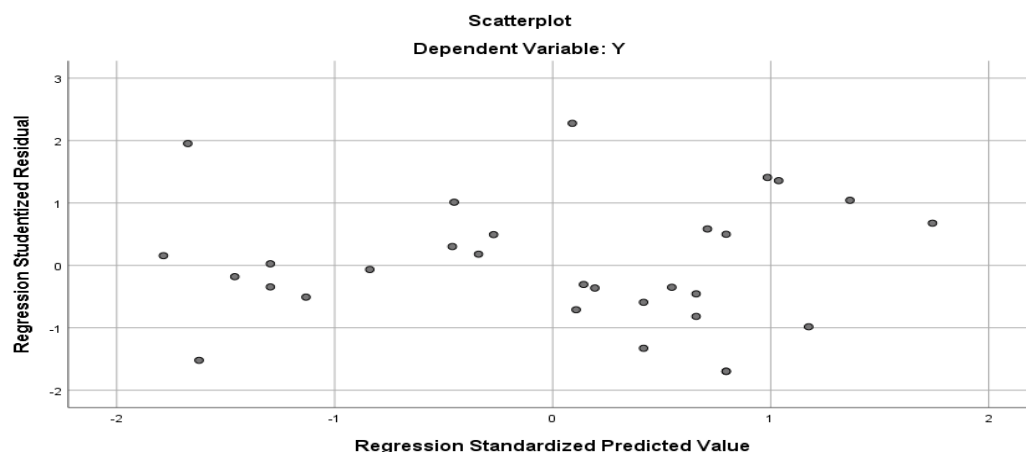


2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.074	8.391		.605	.550		
X1	.446	.139	.446	3.219	.003	.966	1.035
X2	.517	.152	.472	3.402	.002	.966	1.035

a. Dependent Variable: Y

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



4) Analissi Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.074	8.391		.605	.550
	X1	.446	.139	.446	3.219	.003
	X2	.517	.152	.472	3.402	.002

a. Dependent Variable: Y

5) Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.074	8.391		.605	.550
	X1	.446	.139	.446	3.219	.003
	X2	.517	.152	.472	3.402	.002

a. Dependent Variable: Y

2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	216.116	2	108.058	13.423	.000 ^b
Residual	217.350	27	8.050		
Total	433.467	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.706 ^a	.499	.461	2.837	.499	13.423	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik

1. Tabel R

Tabel R Untuk 1-500					
By @SUJI DATA					

Df=(N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

2. Tabel t (Uji parsial)

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

3. Tabel F 5% (Uji Simultan)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 5 Balasan Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM
KECAMATAN EMPAT PETULAI DANGKU
JALAN KABUPATEN DESA DANGKU KECAMATAN EMPAT PETULAI DANGKU KODEPOS 31172

Dangku, 27 Februari 2026

Nomor : 400/057/EPD-Eksos/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih
dii
Prabumulih

Sehubungan dengan surat saudara Nomor : 138 / MNJ / FEB / UNPRA / I / 2026
tanggal 29 Januari 2026 perihal **Mohon Izin Penelitian dan Pengambilan Data**

Berdasarkan surat permintaan izin tempat penelitian atas nama :

N a m a : IIN APRIYANTI
NIM : 2022110038
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim

Untuk itu perlu disampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan mengizinkan pelaksanaan penelitian sesuai dengan Judul Penelitian.
2. Izin yang diberikan semata – mata untuk kepentingan akademik
3. Saat melakukan penelitian diminta agar berkoordinasi dengan Intansi terkait atau Kecamatan Empat Petulai Dangku

Demikian surat balasan disampaikan untuk dimaklumi, atas perhatiannya diucapkan terima kasih. -

An. Camat Empat Petulai Dangku
Sekretaris Kecamatan


RUSDI ALAM, SH, M.Si
PENATA / III c
NIP. 198010222008011003

Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM
KECAMATAN EMPAT PETULAI DANGKU
JALAN KABUPATEN DESA DANGKU KECAMATAN EMPAT PETULAI DANGKU KODEPOS 31172

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
 Nomor : 800.2/ **168** /Sekrt-EPD/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : SERVI YURVALDI, SP
 NIP : 19691006 199003 1 005
 Pangkat / Golongan : Penata Tk. I / III d
 Jabatan : Kasi Perekonomian dan Kesos

Dengan ini memberikan izin kepada :

N a m a : IIN APRIYANTI
 NIM : 2022110038
 Program Studi : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku

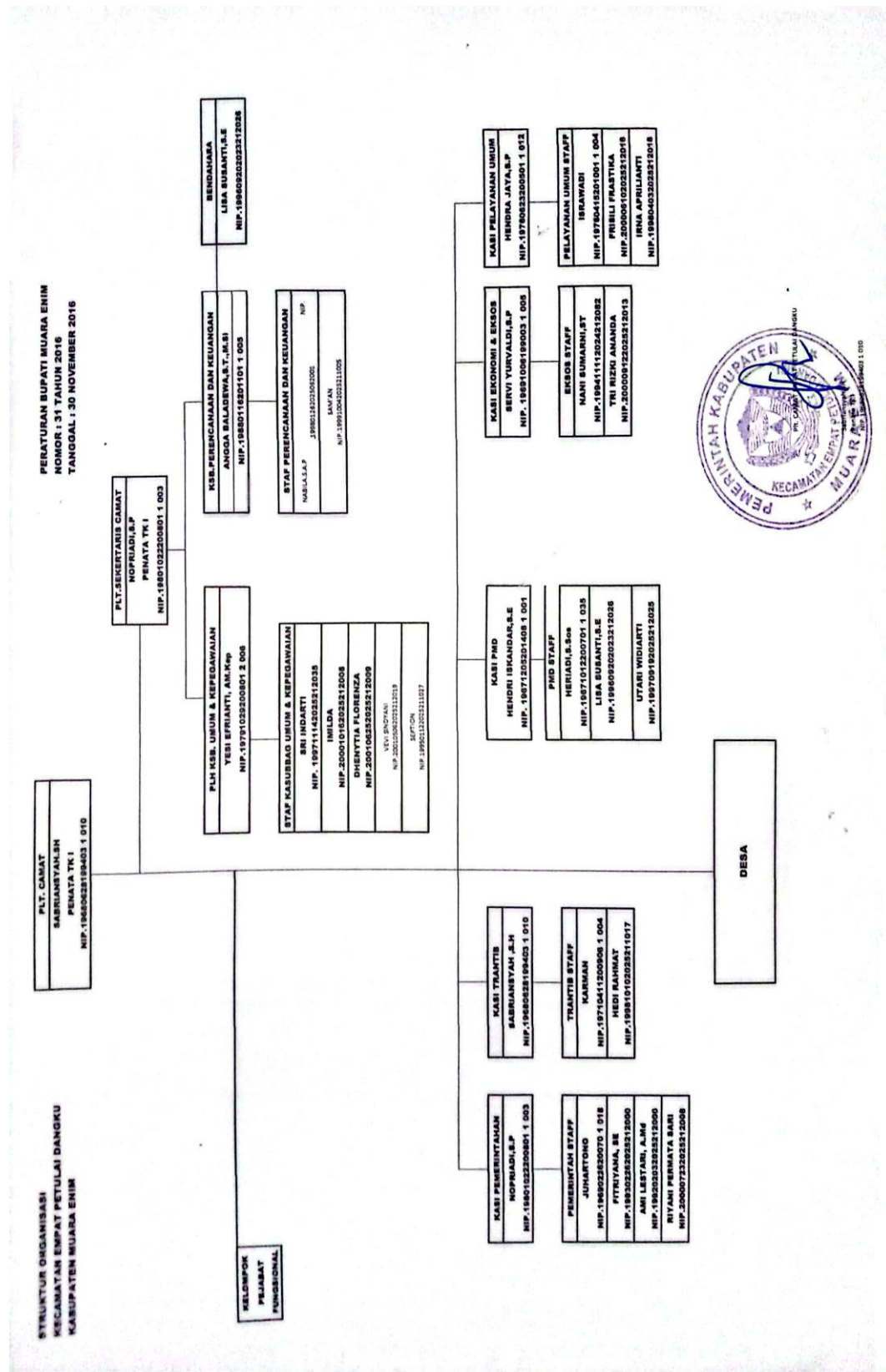
Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di atas telah selesai melaksanakan Penelitian di Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim terhitung sejak bulan Februari s.d bulan Juni 2026

Demikian Surat Keterangan ini di buat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dangku, 29 Juni 2026
 An. Plh. Camat Empat Petulai Dangku

SERVI YURVALDI, SP
 PENATA TK. I / III d
 NIP. 19691006 199003 1 005

Lampiran 7 Struktur Pegawai



Lampiran 8 Kartu Bimbingan



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Iin Apriyanti
NIM : 2022110038
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Empat Petulal Dangku Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Pabu 3/12/23	BAB I.	- Latar belakang detail - Fenomena Gap. - Keistimewaan variabel dengan kondisi real di objek - Penelitian berdasarkan hasil observasi awal	R.	
Samin 8/12/23	BAB I	- Sub bab. - Teknik penulisan. - Teknik penulisan. + Homing Paragraf + Rumus kapitel - Tujuan penelitian. - Fenomena Gap	R.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@prabumulih.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Iin Apriyanti
NIM : 2022110038
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap
 Kinerja Pegawai kantor Camat Empat Petulai Dangku
 Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Glaser 9/12/25	BAB I	- Ace - Lanjutkan ke BAB II		
Kamsi 11/12-25	BAB II	- Sifat / Partipam - tambahkan teori motivasi 2 Variabel (tujuan, Faktor, motif) - penelitian terdahulu. - Hipotesis - Kerangka teoritis		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NIDN. 0213057202

Jalan Putra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unprab.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Iin Apriyanti
NIM : 2022110038
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rabu. 7/12/25	KAB I	- Ace. - Layutan ke BAB III		
Selasa. 6/1/26	KAB III	- Estimasi dan bentuk list - GAB. - Kumpulan dan list - tabel 3.1 - kriteria/standar vs Materi kelas.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Iin Apriyanti
NIM : 2022110038
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Empat Petulai Dangu Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Kaus 8/1-26	BAB II	- Sisi / kutipan - Tabel 2.1. Definisi - Metode Pengumpulan data - ditambah wawancara - Dokumen - Kriteria / syarat Hasil uji t dan uji F		
Juni 9/22	BAB III	- Acc - Pendahuluan, Kesimpulan - Lembar full paper - Slide PPT - Prinsip Skripsi		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


 Romsa Endrekson, S.P., M.M.
 NIDN. 0213057202



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Iin Apriyanti
NIM : 2022110038
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Empat Petulai Dangu Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

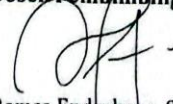
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 19/5-2016	BAB IV	- Uraikan uraian sesuai dengan Bab No 2 th 2016 - Tugasku disesuaikan dengan Petrus ME No. 47 th 2017 - Struktur organ. di jabatkan lampiran - Tabel hasil wawancara - Tabel diagram Horizontal - Tabel yg Valid di jabatkan dgn hasil spss. - Tabel yg Reliabilitasnya dijabarkan - Uraian Normatif + Pembahasan		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NIDN. 0213057202



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Iin Apriyanti
NIM : 2022110038
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Empat Petulai Dangu Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 24/5/2024	BAB IV	- Uj. F di tulis - Pengaruh di tulis - Jangan ada tabel ke - Istilah - Ace - Capta dan V		
Senin 25/5/2024	BAB V	- Kesimpulan simpulkan - Jawablah atas Permasalahan - Dengan BAB V - Saran / rekomendasi berdasarkan - hasil jawaban Responden		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NIDN. 0213057202



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Iin Apriyanti
NIM : 2022110038
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Empat Petulai Dangu Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 25/5-26	Empat V	- Kesimpulan . da - Saran digabung satu buku dan kesimpulannya bersumber dari tugas penelitian. - Perbaiki!		
Rabu 3/6-26	Empat V	- Ace. - Perbaiki full papernya. - Perbaiki Artikel Jurnal - Susun letter ke Seksi Penda - Perbaiki Slide - Beres & letter ke TA		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
 NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Iin Apriyanti
NIM : 2022110038
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap
 Kinerja Pegawai kantor Camat Empat Petulai Dangku
 Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING II : Sebri Hesinto, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Program n. judul	all		
	bab i latar belakang rumusan masalah Batasan masalah tujuan dan manfaat	revisi		
3/21 /17	BAB II	all		
3/21 /17	BAB II Kerangka / pertanyaan Landasan teori Tabel penelitian terdahulu Hipotesis	revisi		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Sebri Hesinto, S.E., M.Si.
 NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Iin Apriyanti
NIM : 2022110038
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING II : Sebri Hesinto, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
8/10/11	Bab I - penentuan sistematika penulisan - pengertian landasan teori	Revisi		
10/11/11	BAB II	Acc		
12/11/11	BAB III - lokasi dan waktu observasi - pendahuluan - definisi variabel - asumsi awal variabel - teknik pengumpulan data	Revisi p		

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Sebri Hesinto, S.E., M.Si.
NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: unipb@prabumulih.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Iin Apriyanti
NIM : 2022110038
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap
 Kinerja Pegawai kantor Camat Empat Petulai Dangku
 Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING II : Sebri Hesinto, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
24/12/2018	BAB II	ACC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Sebri Hesinto, S.E., M.Si.
 NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: masl@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : lin Apriyanti
NIM : 2022110038
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Empat Petulai Dangu Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING II : Seabri Hesinto, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
14/5/2024	BAB I A III	Acc	[Signature]	
	BAB II	- Tabulasi data dipertukan - Rittenmetrika pearman - Uji Validitas dan Reliabilitas - Uji T (Hypothesis) terbukti - Uji F. - Uji R ² faktor umum	[Signature]	
13/5/2024	BAB II	Acc	[Signature]	
18/5/2024	BAB II	Acc	[Signature]	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Seabri Hesinto, S.E., M.Si.
NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 3224418
e-mail: mail@unpha.ac.id

Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 10 Riwayat Hidup



Iin Apriyanti adalah penulis dari skripsi ini. Penulis lahir di Kota Serang Banten, Provinsi Banten pada tanggal 20 April 2003 sebagai anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Jaja Suharja dan Ibu Rini Hartati. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 6 Rambang Dangku pada tahun 2010 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2016. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Rambang Dangku dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 1 Rambang Dangku dengan mengambil jurusan Akuntansi dan lulus pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Insya Allah akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dengan semangat, ketekunan, dan motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim"**.